



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO

SANTA ANA 2021

PRESENTADA POR:

JUAN JOSE ACUÑA GUTIERREZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE

LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO SANTA ANA, 2021

PRESENTADA POR:

JUAN JOSE ACUÑA GUTIERREZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

Dr. SALVADOR HANCCO AGUILAR

PRIMER MIEMBRO

Dra. ERIKA MARCIA GEORGINA JAEN TEJADA

SEGUNDO MIEMBRO

M.Sc. YOBANA MILAGROS CALSIN CHAMBILLA

ASESOR DE TESIS

Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

Puno, 29 de abril de 2022

ÁREA: Planificación de la gestión de instituciones educativas.

TEMA: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.

LÍNEA: Diagnóstico educativo



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y en memoria a mis amados padres: Felicitas y Mario, por lo que en su humildad supieron amoldar mi personalidad. A mi esposa Rusvita, a mi hijo amado José Andree, que son la razón de mi vida para recorrer mis objetivos trazados.

Juan José.



AGRADECIMIENTO

A Dios por fortalecerme, regalarme sabiduría y entendimiento.

A la universidad Nacional del Altiplano, a los docentes que con sus conocimientos y paciencia ayudaron a culminar este trabajo de investigación.

A los docentes de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Santa Ana, por su valiosa colaboración en la investigación.

Juan José.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico	3
1.1.1 Clima escolar	3
1.1.2 Desempeño docente	17
1.2 Antecedentes	26
1.2.1 A nivel internacional	26
1.2.2 A nivel nacional	29
1.2.3 A nivel local	33

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema	36
2.2 Enunciados del problema	38
2.3 Justificación	38
2.4 Objetivos	40
2.4.1 Objetivo general	40
2.4.2 Objetivos específicos	40
2.5 Hipótesis	40
2.5.1 Hipótesis general	40
2.5.2 Hipótesis específicas	40



CAPÍTULO III
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio	42
3.2 Población	43
3.3 Muestra	43
3.4 Métodos de investigación	45
3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	45

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados	47
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS	75



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Determinación de la muestra	44
2. Alfa de Cronbach para la variable Clima institucional	48
3. Alfa de Cronbach para la variable Desempeño Docente	48
4. Resultados de prueba de normalidad de las variables clima institucional y desempeño docente	49
5. Baremo de la variable clima institucional y sus dimensiones	49
6. Distribución de frecuencias de la variable clima institucional y sus dimensiones	50
7. Baremo de la segunda variable de investigación y sus dimensiones	51
8. Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones	52
9. Correlación entre clima institucional y desempeño docente	54
10. Correlación entre el nivel de comunicación y el desempeño docente	55
11. Correlación entre el nivel de motivación y el desempeño docente	56
12. Correlación entre el nivel de confianza y el desempeño docente	57



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Mapa del distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco	43
2. Gráfico de distribución de frecuencias y porcentajes de la primera variable de investigación.	51
3. Gráfico de distribución de frecuencias y porcentajes de la segunda variable de investigación.	53



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario: clima institucional	76
2. Cuestionario: desempeño docente	78
3. Ficha técnica del cuestionario para evaluar la variable, clima institucional	80
4. Ficha técnica del cuestionario para evaluar la variable, desempeño docente	81
5. Matriz de consistencia	82
6. Matriz para la validez de contenido de la variable clima institucional	84
7. Matriz para la validez de contenido de la variable desempeño docente.	87
8. Validación del cuestionario de investigación para medir el clima institucional. J.E. N° 01	89
9. Validación del cuestionario de investigación para medir el desempeño docente. J.E. N° 01	90
10. Validación del cuestionario de investigación para medir el clima institucional. J.E. N° 02	91
11. Validación del cuestionario de investigación para medir el desempeño docente J.E. N° 02	92
12. Validación del cuestionario de investigación para medir el clima institucional. J.E. N° 03	93
13. Validación del cuestionario de investigación para medir el desempeño docente. J.E. N° 03	94

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el grado de asociación y/o relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito Santa Ana. Investigación de tipo básica, diseño no experimental, de nivel correlacional, método hipotético deductivo, la muestra estuvo conformada por 180 profesores de primaria del distrito de Santa Ana. Los instrumentos aplicados, fue el cuestionario con categorías de escala Likert por cada variable de estudio. Los resultados de la prueba de hipótesis según el coeficiente de correlación de Spearman, establece un $Rho= 0,860$ la cual demuestra una relación positiva buena. El valor de significancia (bilateral) es 0,249 que es inferior a 0,5. Denotando relación de correspondencia positiva y significativa en ambas variables clima institucional y desempeño docente. Los resultados descriptivos de la variable clima institucional describen, a un 71.1% de los docentes observan un clima institucional relativamente “moderado”, el 17.8% considera “óptimo” y el 11.1 % opina “pésimo”. El ambiente de trabajo que se viene suscitando en las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, no es del más adecuado y armonioso. La variable desempeño docente observa al 74.6% de los docentes con desempeño laboral “regular”, el 10,5 % con un nivel de desempeño “bueno” y el 14.9 % con desempeño “deficiente”. Gran contingente de docentes no logra alcanzar niveles de buen desempeño.

Palabras clave: Aprendizaje, clima institucional, comunicación, desempeño docente, enseñanza, institución educativa, motivación.



ABSTRACT

The aim of this research work was to determine the degree of association and/or relationship between the institutional climate and teacher performance in elementary schools in Santa Ana district. The study is: basic type research, non-experimental design, correlational level, hypothetical-deductive method. The sample consisted of 180 elementary school teachers from the district of Santa Ana. The instruments applied were the questionnaire with Likert scale categories for each study variable. The results of the hypothesis test according to Spearman's correlation coefficient, establishes a $Rho = 0.860$ which shows a good positive relationship. The significance value (bilateral) is 0.249 which is less than 0.5. Denoting positive and significant correspondence relationship in both variables: institutional climate and teaching performance. The descriptive results of the institutional climate variable describe, 71.1% of teachers observe a relatively "moderate" institutional climate, 17.8% consider it "optimal" and 11.1% think it is "terrible". The work environment that has been arising in the educational institutions of the Santa Ana district is not the most appropriate and harmonious. The teacher performance variable observes 74.6% of teachers with "regular" job performance, 10.5% with a "good" level of performance and 14.9% with "poor" performance. A large contingent of teachers fails to reach levels of good performance.

Keywords: communication, Learning, institutional climate, teaching performance, teaching, educational institution, motivation.

INTRODUCCIÓN

La investigación actual goza del nombre "Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021", se ha desarrollado teniendo en cuenta las regulaciones de la Universidad Nacional del Altiplano, a fin de lograr el título de dominio honorífico en la Agencia de Educación. Estudios para determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito Santa Ana, 2021.

El objetivo de este estudio fue establecer la relación entre las variables del clima institucional y el desempeño docente; una meta nacida de la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes; y el desempeño docente es una variable estrechamente relacionada con la calidad docente; sin embargo, es sensible a muchas variables, de las cuales el propio ambiente institucional da indicios razonables de su relación con el desempeño docente, (Mendoza, 2011). Es por ello que se plantea la hipótesis de la presencia de una correlación significativa entre estas variables.

En cuanto al enfoque del estudio y esta hipótesis se desarrolló sobre la base de la estimación de correlaciones descriptivas, lo que permitió concluir que existe una correspondencia directa y significativa entre estas variables. Esta relación está representada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual adoptó un valor de correlación moderado, permitiéndonos afirmar que cuanto mejor sea el ambiente institucional, mejor será la eficacia docente y viceversa. Este estudio cumple con los requisitos dados por la necesidad de brindar espacio de reflexión a los docentes, desde su propia perspectiva, sobre cómo es su desenvolvimiento en sus escuelas.

Ante las políticas educativas propuestas, es necesario establecer criterios y procedimientos de evaluación a partir de cómo los docentes perciben su desempeño profesional en las escuelas. Este estudio se ha desarrollado en cuatro capítulos, los cuales se describen a continuación:

El capítulo I, contiene el marco teórico; que es el fundamento teórico del problema, de tal manera que explica los resultados obtenidos en la investigación, del mismo modo, constituye la base o respuesta al problema. El marco teórico describe el entorno institucional, la percepción de las actividades educativas, sus características, el modelo explicativo y el marco conceptual relacionado con estas variables. En este capítulo



también encontraremos el contexto de investigación (internacional, nacional y local), toda esta información identifica y describe la historia y naturaleza de la relación que existe entre el ambiente institucional y el desempeño docente.

El capítulo II, contiene el planteamiento del problema, identificación, planteamiento y justificación del problema que estamos tratando; así como los objetivos e hipótesis de la investigación.

El capítulo III, contiene materiales y metodología, tipo y diseño del estudio, unidades de análisis, población estudiada, selección de la muestra, tamaño de la muestra, técnicas y recopilación de datos, herramientas, validación y confiabilidad de la herramienta, así como criterios de evaluación de la calidad.

El capítulo IV, presentar los resultados, analizar e interpretar los resultados anteriores en correspondencia con los datos obtenidos, los cuales son producto de la aplicación de herramientas de recolección de información; cual software Excel 2013 e IBM SPSS 22.9. También presenta una discusión de los resultados obtenidos; conclusiones, extraídas de los resultados alcanzados y de la encuesta en general, así como recomendaciones. Concluimos con las alusiones bibliográficas y los apéndices.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Clima escolar

La noción de ambiente institucional está precedida por el concepto de ambiente organizacional propio de un ambiente de trabajo. Es importante tener en cuenta este contexto, por ejemplo, a pesar de que la escuela es un sindicato, porque allí se encuentran docentes y estudiantes. Para Pedró (2010) el clima laboral es fundamental para el buen desempeño de los docentes y el éxito académico de los estudiantes. Se considera importante la consolidación de estos grupos de trabajo de manera colectiva y su identificación con la organización. En cuanto a este tema importante Arnaiz (2012) sostiene que los estados hoy deben promover el desarrollo de escuelas eficaces e inclusivas para garantizar una educación de calidad para todos. Además, deben fomentar el trabajo colaborativo entre docentes, dentro de cada institución educativa, para construir la comunidad de aprendizaje que es el pilar de la educación en el siglo XXI. En América Latina se han desarrollado aportes en esta dirección; Román (2008) presenta el informe “Desempeño escolar y factores relacionados en América Latina y el Caribe”, en el que consideró como factores relevantes: al desempeño escolar, los aspectos organizacionales y las relaciones institucionales.

Treviño *et al.* (2012) mencionan que “el ambiente interpersonal prevaleciente en las escuelas es una de las variables que más influyen en el aprendizaje de los estudiantes en América Latina” (p. 5). En consecuencia, se puede decir que, una escuela con buen clima escolar es una organización con una sociedad entre el director y los docentes, en la que se promueve el respeto y el cariño entre todas las partes en el proceso de

aprendizaje del programa educativo.

En cuanto al caso de América Latina, numerosos estudios han demostrado que el ambiente escolar es el factor relacionado con el aprendizaje que más influye en los estudiantes (ONU, 2008). Cabe señalar que la calidad del entorno estudiantil para fomentar el aprendizaje no se restringe a áreas como las matemáticas, la lectura o las ciencias naturales. También se evidencia la importancia del ambiente escolar en la promoción del desarrollo moral de los estudiantes (Nucci, 2015).

El clima es el resultado de las percepciones que las personas tienen sobre una realidad objetiva. Buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentido de pertenencia, ambiente agradable, aceptación y estímulo mutuo. Además del sentimiento general de satisfacción, aquí hay algunos factores que determinan el clima favorable para un rendimiento adecuado y un buen desempeño (Kurt, 1939). Si el entorno de una entidad educativa se manifiesta en términos de relaciones interpersonales y de intercesión de enfrentamiento entre los actores educativos (directivos, docentes y estudiantes) y en la forma en que las normas rigen estas relaciones, la formación en valores educativos requieren lugares, procesos y experiencias donde se produzca la mediación activa de la disonancia, interfiriendo con el fundamento de las normas y no separando por ningún motivo, estableciendo la periferia de una institución educativa.

Para Chiang y Salazar (2007) el clima organizacional es una característica del entorno profesional percibido directa o indirectamente por los integrantes de la organización. Condiciona el comportamiento de quienes están en la organización y puede determinar la dignidad y relevancia de las costumbres de las personas en la organización.

Según Rodríguez *et al.* (2004) el clima organizacional incide en el comportamiento de sus integrantes, el cual actúa como un marco analítico a partir del cual los empleados interpretan los requerimientos de su empresa y los comportamientos que deben adoptar. En este sentido, el clima organizacional es un componente multidimensional; éste a su vez se puede dividir en varios factores como estructura, tamaño de la organización, estilo de liderazgo, entre otros. El clima organizacional nos ayuda a saber de qué son conscientes los miembros que lo crean, es decir, cómo los empleados perciben el medio ambiente y en general, para el ambiente de trabajo

relacionado con la estructura (reglas, tareas, jerarquía) y procesos organizacionales tales como: estilo de gestión, comunicación y resolución de conflictos.

a. Teorías acerca del clima institucional

Creemos por conveniente tener en cuenta las siguientes teorías:

- Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Maslow, propuso que existe una jerarquía de cinco necesidades en cada persona, incluidos cuatro factores de higiene y un quinto factor motivador. De acuerdo a los planteamientos descritos por Maslow (1991), tenemos las siguientes necesidades:

Necesidades psicológicas. Estas necesidades son las prioridades absolutas de los individuos y están relacionadas con su supervivencia. Entre estos menciona: el equilibrio interno (esfuerzo de la Autoridad por mantener un riego normal y regular), la alimentación, la sed, mantener la temperatura de las cosas en el cuerpo, también el tipo de relación sexual, maternidad, etc.

Necesidades de seguridad. A su complacencia, se explora la creación y sustento de un período de orden y seguridad. En esto percibe la necesidad de estabilidad, orden y protección, entre otras cosas. Esta escasez está relacionada con el miedo de las personas a perder el control de sus vidas y están muy relacionadas con el miedo a lo incógnito, a la anarquía, etc.

Necesidades sociales. Una vez que se compensan, las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad, las necesidades sociales crean la motivación. Estos están vinculados a la necesidad humana de conexión, con una dimensión emocional y de implicación social. Entre estas necesidades se encuentran la necesidad de comunicarse con los demás, entablar amistad con ellos, expresar y recibir afecto, vivir en comunidad, pertenecer a una agrupación y sentirse incluidos.

Necesidad del ego o autoestima. Este grupo tiene la necesidad de que cada persona se sienta apreciada, preservada y distinguida en su grupo social, así también con autoestima y respeto.

La necesidad de autorrealización. También conocido como autosuperación, convirtiéndose en el ideal de cada individuo. En este nivel, las personas necesitan empujar, dejar su huella, hacer lo suyo y sacar a relucir sus talentos.

Con lo manifestado por Maslow (1991), se puede concluir que estas necesidades son secuenciales una de otra y que la satisfacción de cada una de ellas, al final correlaciona con la felicidad de las personas.

Así también según Maslow existen, otro tipo de necesidades:

- De orden inferior, teniendo en cuenta las correcciones externas; fisiológicas y psicológicas.
- De orden superior, son solicitudes de corrección interna; aspectos sociales de la autoestima y la autorrealización.

Por lo tanto, después de lo copiado de Maslow (1991), podemos llegar a satisfacer las necesidades de más alto nivel es prácticamente improbable, especialmente cuando nos referimos al personal que trabaja y que tiene que regirse por reglas definidas que no le resten su talento. En algunas organizaciones es sorprendente como tratan de administrar los recursos humanos sin siquiera considerar sus necesidades más básicas. En muchas empresas los empleados renuncian a todas sus escaseces y se dedican a compensar necesidades más primordiales, como llevar alimentación, vestido, entre otros. Situaciones que son aprovechadas por sus jefes, del mismo modo, las personas están motivadas por sus necesidades insatisfechas y deben satisfacer primero las necesidades primordiales y luego dedicarse a las necesidades de naturaleza superior.

Esta teoría se debe básicamente a que cada docente debe responder a la escasez de un orden mínimo y esperar a que este repercuta en el progreso de una participación plena y efectiva en el ambiente en que se despliega, indicando así una excelente relación entre los integrantes de las familias educativas, respetando las normas de trabajo y práctica de la empatía para conseguir una aprobación positiva entre pares y colegas; caso contrario, concluiremos que las deficiencias crean conflictos y repercuten en el funcionamiento de la entidad. Por eso resulta que, aunque tú estés satisfecho, los demás son un motivador constante.

- Teoría “X” y Teoría “Y”

MaGregor (2019), presenta dos perspectivas sobre las personas: una teoría negativa

llamada "X" y otra positiva, teoría "Y". Algunos de los supuestos de la Teoría X, sostienen que:

Las personas en promedio tienden a abandonar el trabajo y lo evitará si es posible debido a la característica de estas personas, por lo que es necesario que la mayoría deben estar obligadas, controladas, dirigidas e incluso amenazadas para lograr un esfuerzo completo. A las personas en promedio le gusta ser guiadas para evitar su responsabilidad y su única motivación es el dinero (McGregor, 2013, p.23).

El estilo de dirección que demandan las personas con estas características se basa en el ejercicio formal de la autoridad, donde la gerencia le dice a la gente qué hacer y cómo hacerlo, establece horarios de trabajo, impone reglas y pone a los empleados bajo presión constante, obligándolos a realizar los esfuerzos necesarios para evitar el castigo, acciones que corresponden a un estilo de gestión autoritario.

Otra manera; las acciones de los gerentes deben reflejar un conjunto de supuestos de la teoría "Y", donde se ve como:

La gente común no desestima inherentemente el trabajo; el control externo y la amenaza de sanciones que no son los únicos medios para lograr los objetivos organizacionales. Los empleados estarán más motivados al satisfacer sus necesidades de logro, autoestima y autorrealización de orden superior, la persona promedio aprende, en las condiciones adecuadas, no solo a aceptar; pero también, buscar la responsabilidad (McGregor, 2013, p.32).

Ciertas características se tienen en cuenta en esta teoría, como el hecho de que el individuo promedio no se resiste al trabajo en sí, que no se requiere violencia o intimidación para que los individuos se esfuercen por lograr sus objetivos de la empresa. Los empleados están comprometidos con el logro de los objetivos comerciales debido a las recompensas asociadas con su éxito. La mejor recompensa es la satisfacción del ego, los empleados estén motivados para que sean capaces de asumir con responsabilidad los propósitos de la empresa, las generalidades de las personas tienen una gran imaginación, creatividad e ingenio que les permitirán resolver los problemas de la organización.

El estilo de gestión que demandan las personas con estas características, es la gestión

participativa, la cual brinda las condiciones a las personas para alcanzar sus propios objetivos y al mismo tiempo lograr los de la institución. Los directores deben generar confianza, brindar información y capacitación para lograr involucrar a los empleados en los propósitos establecidos.

Según McGregor (2013), esta teoría se puede vincular con la pedagogía y el clima que se desarrolló allí; precisamente porque hay docentes que sin importar la formación que se les ofrezca siguen desarrollándose de la manera tradicional, no puede superar el cambio y se considera parte de la teoría X; también hay profesores que simplemente se presentan en el lugar y se dedican a caminar por la escuela o hablar e interrumpir el trabajo de otras personas; sin embargo, dentro de la teoría Y, también hay buenos docentes que son capaces de aportar sugerencias innovadoras para mejorar la institución, son comprometidos, responsables, trabajan en equipo y más que eso, cumplen completamente el rol de docentes que guían la construcción de los aprendizajes; pero, todo lo que se crea según el clima se ha creado en las relaciones interpersonales entre los miembros.

Cabe la necesidad de considerar claramente; la gestión del talento humano, debido a su correspondencia con el término “recurso humano”, donde es catalogado a la persona como una herramienta, más que como un capital, poseyendo muchas de las destrezas y recursos que dan existencia, transitabilidad y acción a la estructura organizacional, por lo que, de ahora en adelante, se entiende el significado y utilidad del término talento.

b. Características del clima institucional

El clima de la escuela a menudo se refiere a la conciencia de las diferentes dimensiones de la vida escolar como: relaciones entre individuos, educación y aprendizaje, seguridad y sentido ambiental de organizaciones (responsabilidad e identificación con la escuela, así como el ambiente físico, los recursos y los suministros) y los procesos de progreso (Minedu, 2016). Por lo tanto, el clima institucional tiene un concepto multidimensional, que se puede sintetizar en tres ejes principales:

- Características físicas de la institución educativa.
- Las relaciones del sistema social entre individuos y grupos (permanentes).

- El sistema de creencias y valores compartidos por los miembros de una institución que aborda la cultura escolar (Frisancho, 2016).

Los cuatro factores que impulsan el ambiente institucional, cuando se aplican juntos, producen los resultados más positivos. Pero cuando falta uno o más de ellos, el resultado es negativo. El peor desenlace ocurre cuando se adaptan lineamientos institucionales de otras realidades que les son completamente ajenas (Hernández *et al.*, 2012). Por lo tanto, es importante prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo vemos en nuestras instituciones educativas, teniendo en cuenta que al consolidar todos estos factores se puede lograr un mejor desempeño (Fernández, 2004). Las instituciones educativas necesitan trabajar juntas, fomentando un ambiente de apoyo y compañerismo, que se reforzará con buenas relaciones a medida que se complejice.

Algunos autores han definido el ambiente institucional como condiciones favorables que se generan de manera intencional dentro de una institución educativa, a partir de las experiencias cotidianas de sus integrantes. Esta toma de conciencia tiene que estar relacionada con la axiología, la predisposición y dogmas que cada persona ha organizado y todo esto es expresado en la interacción en sus grupos sociales y profesionales.

c. Dimensiones del clima institucional

Existen muchas dimensiones que se consideran parte del tratado clima en las instituciones educativas (Bris, 1999). Entre estos estudios, los que alientan a la parametrización del siguiente tratado acerca del modelo de clima de trabajo en centros educativos, han sido basados en Tagiuri y Litwin (1968), quienes considera las siguientes dimensiones:

- La comunicación

Es una correspondencia comunitaria humana que implica la intercomunicación de mensajes entre los participantes en un estado de completa interdependencia, por lo que es un elemento fundamental de la convivencia y es determinante en la comunicación como una forma de socialización dentro de la organización. Entonces, para que una buena organización sea eficaz, es necesario mantener una buena comunicación, sabemos que no hay grupo sin comunicación, pero esta no puede

entenderse sólo como la transmisión de significado entre los miembros, sino que debe haber una comprensión de los significados transmitidos, estos significados son la información, las ideas, las metas y los sueños de la organización (Bris, 1999).

La comunicación en las organizaciones cumple diferentes funciones controlando las conductas de los individuos a través de una jerarquía de poderes que los propios empleados deben disponer. La comunicación de manera no formal también monitorea el comportamiento de los empleados como un medio de comunicación basado en la confiabilidad de los miembros.

La ciencia como proceso de creación de nuevo conocimiento basado en la evidencia, la teoría y el conocimiento sustentado en la investigación, no puede existir sin emprender un proceso igualmente importante: la ciencia del comunicar (Santos *et al.*, 2014).

Científicamente la comunicación es un conjunto de procedimientos para el contacto, transferencia y reciprocidad de información en la sociedad humana; establece la característica principal de la objetividad y el avance de la ciencia. Sólo a través de la comunicación científica puede darse el intercambio recíproco de efectos científicos entre creadores, editores y usuarios o destinatarios de este conocimiento. El intercambio se realiza a través de diversos canales como: conferencias, eventos, obras literarias, revistas impresas o digitales, etc. El trabajo científico es un mensaje a partir de signos o símbolos que contienen información científica según las características de cada forma de comunicación (artículos, informes de investigación, disertaciones, etc.) (Santos *et al.*, 2014).

Para comunicar el conocimiento científico de manera efectiva, en el caso de un artículo científico, se requiere una comprensión firme de los principios, leyes y en general el arte del lenguaje escrito. Un estilo científico completo tiene características que están directamente relacionadas con el objetivo, una comprensión precisa del mensaje que se transmite y la capacidad de dominar el temático sobre el que está escribiendo. El principal objetivo de la comunicación científica es dar a conocer la validez de nuevas hipótesis, difundir nuevos conceptos o leyes recién formadas sobre la existencia, desarrollo o relaciones entre diversos fenómenos naturales, sociales o ideológicos (Santos *et al.*, 2014).

- Motivación

Este tamaño se convierte en uno de los factores importantes para determinar el clima en una institución educativa.

Tres elementos principales se encuentran en este concepto: esfuerzos, necesidades y objetivos de la organización. Cuando se habla del elemento esfuerzo, hablamos de una medida que mide la intensidad, si alguien está motivado lo que hace es poner todo su empeño. Los elevados niveles en el esfuerzo no suelen dar buenos resultados a la hora de hacer un trabajo, a no ser que sean canalizados en una dirección que sea beneficiosa para una organización. Los impulsos hacen que se produzca un comportamiento de búsqueda que tienden a encontrar metas especiales que, de conseguirse, satisfacen necesidades y atenúan la tensión. Esto hace que sea necesario decir que los empleados motivados se encuentren en un estado de tensión. La definición de la motivación de la que hablamos hace que las necesidades de la persona deban ser compatibles y de acuerdo con las metas de la empresa. En el momento en que no es así, es posible que el individuo haga un gran esfuerzo que puede ir contra los propios intereses de la organización. Esto sucede muchas veces, pues un buen número de empleados para mucho tiempo hablando con sus amigos en el trabajo para la satisfacción de sus necesidades de índole social (Maslow, 1991).

El impulso por mantener relaciones leales y de largo plazo con la organización es intrínseco (Hernández *et al.*, 2014). Cuando una organización establece incentivos basados únicamente en cosas que son externas a las personas, como bonos económicos, salarios altos, los empleados se enfocan solo en este punto y pierden su motivación interna. Si solo se manejan estímulos externos, al cabo de un período serán lo único de valor, y desaparecerá la mística y el amor por la camiseta institucional. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se cumplen los deseos internos de los miembros y esto crea un compromiso real y una motivación interna (Bris, 1999).

La motivación es un aspecto de suma importancia en diferentes espacios de la vida, incluyendo la educación y el trabajo, ya que orienta la acción y es por tanto el elemento central que orienta la acción. Según Santrock (2002) la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan como lo hacen. El comportamiento motivado es poderoso, dirigido y sostenido” (p. 32).

Ajello (2003), enfatiza que la motivación se debe concebir como la trama que sustenta en la puesta en marcha de actividades significativas para las personas y en las que participan. En el ámbito educativo la motivación tiene que entenderse como la capacidad auténtica de aprender y seguir haciéndolo de forma independiente.

Trechera (2005) explica que etimológicamente el término motivación proviene del latín motus que se relaciona con lo que motiva a la persona a realizar una actividad. Así, la motivación puede definirse como la consigna mediante el cual las personas fijan una meta, para lo cual utilizará los recursos apropiados y mantendrán una conducta pertinente con el objetivo de alcanzar la meta. Según Bisquerra (2000), “La motivación es un constructo teórico hipotético que indica un proceso complejo que provoca la conducta. Muchas variables (biológicas y de aprendizaje) están relacionadas con la motivación que influyen en la activación, dirección, intensidad y coordinación de las conductas para alcanzar determinadas metas” (p. 165).

Arancibia *et al.* (2008), muestran que la motivación es una de las claves explicativas más importantes del comportamiento humano en relación con las razones de ese comportamiento. Lo que quiere expresar que, la motivación simboliza lo que inicialmente establece que el sujeto inicie una operación (gatillo), avance con dirección a una meta y se esfuerce en lograrla (guía). Estas personas, después de recoger y sistematizar las apreciaciones de varios otros, arribaron a la siguiente definición de motivación:

Perspectivas teóricas sobre la motivación: conductual, humanista y cognitiva. Según Santrock (2002) plantea tres puntos de vista básicas sobre la motivación: conductual, humanista y cognitiva:

- El conductista enfatiza el papel de la recompensa en la motivación,
- El humanista enfatiza la capacidad de desarrollo humano
- El cognoscitivo enfatiza el poder del pensamiento.

Santrock (2002) considera que las recompensas son eventos positivos o negativos que pueden motivar el comportamiento. Aquellos que estén conforme con el uso de claves, indican que añaden predisposición e interés a la conducta dirigiendo el interés a las conductas adecuadas y alejándolas de las consideradas inapropiadas.

Para Vroom (1964), la motivación es el producto de las siguientes variables:

instrumentalidad, valor y expectativa. El valor hace alusión a que un sujeto le da a una determinada acción, la aspiración o interés en ejecutarla. Las perspectivas se determinan como convicción sobre la probabilidad de que una acción sea seguida por un cierto resultado. El instrumentalismo hace referencia a la atención que hace un sujeto sobre el hecho de que, si obtiene un resultado preciso, será de alguna utilidad. En concordancia con lo previo, si un sujeto no está convencido de su capacidad, piensa que el sacrificio no funcionará o no le importa la tarea, por lo tanto no estará motivada para realizarla.

En síntesis, la posibilidad de que una persona se encamine a actuar de una u otra forma, a esto resumiremos esta dimensión de la motivación. Nos referimos pues de una combinación de competencias, factores psicológicos y fisiológicos quien hace posible la determinación de la calidad y energía con que nos desenvolvemos y la dirección que debe tomar de nuestras diligentemente esta energía.

- **Confianza**

La confianza es la convicción o certeza que un sujeto tiene de otro, por lo que debe verse como una cualidad humana, como algo que surge de manera lúcida y espontánea, requiere de cierto esfuerzo y predisposición del sujeto que busca lograrlo, cierta cantidad de trabajo y esfuerzo para lograrlo. Como emoción positiva, aunque tengas que pagar un precio para conseguirlo, debes trabajar para conseguirlo (Ahumada *et al.*, 2006).

La confianza en una persona facilita la consecución de tus objetivos, siempre en consonancia con tu experiencia, tu personalidad y tu entorno. Por otro lado, la confianza recíproca hacia los profesores favorecerá positivamente la interacción entre ellos.

Desde este punto de vista, la confianza debe ser vista como un aspecto esencial del trabajo colaborativo, con lo cual es posible establecer una cultura dentro de una institución educativa, basada en una confianza que en algunos casos facilita el descubrimiento o promoción de los integrantes, los valores y conductas apropiadas que forman los cimientos fundamentales de cualquier organización, considerado exitoso y sostenible; de manera similar, los equipos se forman con una cohesión interna enérgica, lo que en última instancia permitirá a los docentes participar de

manera sostenible. También se han formado equipos con una fuerte cohesión interna, lo que eventualmente permitirá a los docentes involucrarse con problemas a largo plazo y buscar soluciones y mejoras alternativas. Como indica Piero (2004):

Sin duda, el campo de relaciones entre el trabajador y su organización es muy complejo, debido entre otras cosas, a que el trabajo no sólo se ocupa de cuestiones económicas o jurídicas, sino también, porque cumple funciones sociales muy diversas e importantes, en lo que se refiere a diversos aspectos afectivos, así como cognitivos y aspectos conductuales (p.34).

Consiguientemente, la confianza se refiere a tener un sentido interior y realista de nuestras capacidades. La confianza en uno mismo y en sus habilidades es clave para manejar los desafíos emocionales y alcanzar las metas de la vida. La confianza saludable es esencial para la salud mental y el éxito y apoya en la toma de decisiones y la resiliencia. La esencia de la confianza es el autoconocimiento que nos accede a sentir y reflexionar sobre nuestras emociones más indeseadas.

Miller *et al.* (1997) definen la confianza social como una creencia compartida por todas las personas, sería una expectativa de buena voluntad que la gente tendría. Las creencias sociales referidas por Kramer (1999) como unilaterales, corresponden al concepto de lo que es la naturaleza humana. Una persona con confianza social alta, en general cree que la mayoría de las personas son iguales en buenas intenciones, honestidad y respeto.

Para Gill *et al.* (2005), este sesgo individual es una diferencia individual estable presente en las personas y plantea la hipótesis de que actuará como patrones cognitivos que harán que las personas acepten o ignoren la información dependiendo de sus creencias. ¿Es consecuente con sus convicciones? Concordando con la conclusión preliminar las personas con elevada confianza social prestarán atención de acuerdo a su interés a la información que corresponda a su nivel de seguridad en las personas de su entorno y la interpretarán conforme con sus inclinaciones naturales. Desde un punto de vista cognitivo, la primera investigación sistemática de las diferencias interpersonales en creencias fue realizada por Rotter (1945), quien definió la confianza social (a la que llamó propensión a creer) como una expectativa generalizada de que las promesas hechas por un individuo se realizarán en el grupo.

Según Rotter (1945) citado en Couch y Jones (1997), la confianza no está ligada a una vivencia particular, mas al contrario es el resultado de una universalización de diferentes vivencias que las personas consideran semejantes juntas. Compartiendo este punto de vista, Kramer (1999), muestra que a lo largo de los años las personas adquieren un tipo generalizado de creencia expectante que eventualmente conduce a rasgos de personalidad relativamente estables. De acuerdo a las primeras vivencias asociadas a la confianza y la subsiguiente socialización serán las principales conclusiones de la tendencia a confiar. En este sentido, las tendencias arraigadas culturalmente juegan un papel importante (Valenzuela y Causiño, 2000).

Finalmente, se puede argumentar que existe un relativo acuerdo sobre la definición de lo que es la confianza entre los que hacen referencia a este tema; no obstante, sus lindes no están del todo despejados.

Según Couch y Jones (1997), a menudo se conceptualiza como una particularidad de la manera de ser de un sujeto; sino también, se describe como una postura emocional.

Para Kramer (1999) y Gill *et al.* (2005), el mayor impacto de la confianza social se da cuando no existe un historial de interacciones, es decir, en el caso de la creación de nuevas interacciones.

En realidad, la confianza social igualmente puede vocearse como extraña. En este caso, dado que existen pocos precedentes del otro lado, la esperanza general basada en la propia disposición del fideicomisario tiene mayor influencia. De acuerdo con el apartado precedente, la confianza social conserva una repercusión débil en la generación de confianza fundamentada en la conexión directa con otros y donde se puede encontrar un historial de interacción con otros.

- **La participación**

Constituye el grado de identificación de la comunidad educativa en las actividades de la institución, desde la institución hasta los grupos de trabajo. La medida en que los maestros alientan la participación de compañeros de clase, padres y estudiantes. La medida en que se forman los grupos formales e informales y su relación con las actividades centrales (Bris, 1999).

La participación es el acto de participar en todo tipo de tarea, de manera visual o

consciente. La participación visual es impetuosa, presto y afectiva, mientras que la participación cognitiva es intencionada y resultado de un proceso de raciocinio.

“Una de las concepciones más generales de participación es aquella donde los participantes los realizan en los lugares públicos” (Barrientos, 2018). Se organizan de la siguiente manera:

- Participación Ciudadana
- Participación Política
- Participación comunitaria
- Participación social
- Participación ciudadana.

La participación ciudadana es el derecho legal de todos y todas las personas para actuar dentro de la administración estatal o en la participación activa de las determinaciones gubernamentales, promoviendo de esta manera, el crecimiento local y democrático (Barrientos, 2018).

En la participación ciudadana todos y todas notifican en las diligencias públicas generando diálogo abierto entre los ciudadanos y el estado. La carta magna de cada estado contiene leyes y reglamentos que toman en cuenta esta forma de participación. Los principales mecanismos utilizados por los gobiernos para la participación ciudadana son: asambleas, referéndums, iniciativas de sensibilización, consultas ciudadanas, colaboraciones ciudadanas, presentaciones de rendición de cuentas, transmisiones públicas, audiencias públicas y conferencias ciudadanas (Barrientos, 2018).

Para Robirosa *et al.* (1990), la intervención genuina de los sujetos en las determinaciones que afectan su actuar diario, implica también la identificación de otros menesteres que se relacionan; al mismo tiempo, estén limitadas y sean el resultado de un camino interactivo, la autoevaluación y la cultura del grupo a los que pertenece son portadores potenciales de las fuerzas del cambio social, la capacidad de reflexionar sobre la verdad, sobre las causas y consecuencias de las dificultades de las situaciones cotidianas, la amplitud de inventar no sólo elementos tangibles, sino esencialmente, nuevos modelos de vida, de coexistencia y organización social que cooperen entre sí, para imponerse ante contingencias adversas. Esto es primordial

para que las personas prosperen y logren mayores niveles de compromiso, conocimiento y autonomía.

Según Robirosa *et al.* (1990) el participar expresa realizar alguna actividad con un semejante, del mismo modo, participar diligentemente (con responsabilidad, compromiso). La participación incluye tres particularidades: ser parte en el sentido de pertenencia, ser miembro y participar (desempeñar un papel) en la realización de ciertas acciones y participación, entendida como generar influencia a través de la acción. Los aspectos respectivos se refieren a: pertenencia, cooperación y pertinencia.

1.1.2 Desempeño docente

Rendimiento educativo: "Es un sistema para evaluar su rendimiento personal y potencial de desarrollo" (Chiavenato, 2007, p.35). Cuando se habla sobre el desempeño de los docentes se hace referencia a las actividades prácticas que cumplen los mismos; ellos son los que ponen en marcha las responsabilidades propias a la función docente, de esta manera, la evaluación del desempeño docente hace mención a filtros que coadyuvan a la mejora de la práctica docente, en relación a su función.

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. Se considera desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona (Minedu, 2016, p.24).

a. Teorías del desempeño docente

Klingner y Nalbaldian (2002) las teorías explican: "La relación entre la motivación y el desempeño, así como la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño y el rendimiento" (p.252) y estas teorías son las siguientes:

- Teoría de la equidad

Tal como lo señala su nombre, se trata fundamentalmente de la apreciación que tiene el empleado del trato que recibe, justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y

Nalbaldian (2002) lealtad, buena voluntad y mayor eficiencia en su trabajo dentro de la organización. Esta teoría significa que la equidad y el buen trato son fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre un gerente y sus subordinados. Esta equidad se compone de dos aspectos: rendimiento y comparación con otros.

- **Teoría de las expectativas**

Para Klingner y Nalbaldian (2002), esta teoría se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados para un desempeño eficiente. Se identificaron tres factores:

- La medida en que un empleado cree que puede tener éxito en el desempeño del trabajo al nivel esperado.
- La evaluación de los empleados con reconocimiento de resultados a través de premios o castigos depende de si se alcanza el nivel de desempeño esperado.
- La importancia que los empleados otorgan a estas recompensas o castigos.

b. Dominios del marco del buen desempeño docente

El campo de la práctica pedagógica se considera un conjunto de actividades de los expertos que influyen positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. En todos los ámbitos la enseñanza de la ética es fundamental, centrándose en la prestación de servicios estatales y la formación integral de los estudiantes. En este marco, se han identificado cuatro (4) áreas de competencia (Minedu, 2016).

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Incluye la planificación pedagógica a través del desarrollo curricular, conferencias y actividades significativas en el marco de una perspectiva intercultural e inclusiva. Se ocupa del conocimiento de las principales características sociales, materiales e inmateriales, culturales y cognitivas de los estudiantes al dominio de los contenidos educativos y disciplinares, así como a la selección de recursos, materiales didácticos, estrategias didácticas y evaluación de los resultados del aprendizaje (Minedu, 2016).

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Esto implica conducir el proceso de acompañamiento estudiantil desde una

perspectiva que valore la incorporación y la heterogeneidad en todas sus expresiones. Así mismo, alude al apoyo pedagógico de los docentes en la creación de condiciones favorables para el logro de aprendizaje, el dominio disciplinar de los contenidos, generación de predisposición permanente en los alumnos, el dominio de estrategias y métodos de evaluación de diferentes ritmos, así como el uso de métodos de enseñanza apropiados y adecuados. Incluye el uso de varios criterios y herramientas para ayudar a identificar logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como aspectos de la instrucción que necesitan mejorar (Minedu, 2016).

- **Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad**

Incluye la participación en la gestión de las escuelas o redes de escuelas desde un punto de vista democrático hasta la configuración de comunidades de aprendizaje. Se trata de una relación activa con los diferentes segmentos de la comunidad escolar para intervenir en el desarrollo, implementación y evaluación del proyecto educativo de la institución educativa, y contribuir al fortalecimiento de un ambiente educativo de educación solidaria. Esto incluye el aprecio y el respeto por la comunidad y sus características, así como la corresponsabilidad de la familia en los resultados del aprendizaje (Minedu, 2016).

- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Alcanza el proceso y la práctica que caracteriza la constante formación y superación de los educadores. Evoca una introspección metódica sobre su trabajo como docente, sus compañeros, el trabajo en equipo, la cooperación con los colegas y su intervención en misiones específicas de la organización, así como su desarrollo profesional. Incluir la rendición de cuentas sobre los procesos y resultados del aprendizaje, y gestionar la información sobre el diseño y la implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional (Minedu, 2016).

c. Dimensiones del desempeño docente

La actividad pedagógica tiene muchas vertientes, de las cuales, solo algunas dimensiones fueron consideradas para este estudio, aquellas que consideramos que determinaron las categorías de la evaluación en los centros educativos.

Según Valdés (2004) menciona que: “Los indicadores tienen la virtud, entre otras

cosas, de objetivar el debate sobre la educación en las sociedades democráticas, proporcionando información relevante, significativa y comprensible, incluso para los ciudadanos que no son expertos en el campo de la educación” (pág. 58). Es esencial hacer mención que los indicadores deberán estar basados en teorías o modelos del proceso educativo. Sin duda permitirán medir más fácilmente y dotarán información simple de usar.

Según Sánchez (2008), “Las áreas de actividad educativa deben involucrar los siguientes aspectos: dominio de la tecnología, maestría en ciencias, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y la formación de valores morales” (p.143).

Valdés (2004), identifica los siguientes aspectos en la actividad pedagógica: habilidades pedagógicas, afecto, responsabilidad en el desempeño de las propias funciones y relaciones interpersonales.

1. Capacidades pedagógicas

Preocupa la formación científica especializada, la gestión del conocimiento y el dominio pedagógico en general y en particular, así como la planificación del proceso pedagógico de enseñanza, las actitudes científicas, la independencia y su nivel de creatividad, la precisión de su expresión verbal, la comunicación no verbal, el trato individual y grupal hacia los estudiantes (Minedu, 2013).

Según Valdés (2004), “La educación es una de las áreas más complejas de la actividad humana. Su éxito requiere que los docentes tengan una formación científica sólida, así como conocimientos, habilidades y pedagogía profundos” (p. 61).

La competencia pedagógica del profesorado universitario, en palabras de Zabalza (2003), puede definirse como “El conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para impartir una educación de calidad” (p.201). Es decir, los docentes deben saber y saber hacer para resolver satisfactoriamente los problemas planteados en la enseñanza. Para desarrollar estas competencias los docentes deben reflexionar y participar en la mayor medida posible en la construcción del cuerpo de conocimientos para que puedan abordar los problemas de manera efectiva y cualitativa.

Las habilidades pedagógicas esenciales que necesitan, los docentes, profesores y estudiantes de pedagogía, poseer como especialista en la enseñanza de cursos universitarios son: plenamente competente en contenido, dominio de metodologías que sean constructivas que fomenten la colaboración y competente en la enseñanza y creación de aprendizaje de los estudiantes (Saéz, 2012).

Se puede apreciar que la unidad de análisis consultora está totalmente de acuerdo en elegir tres competencias como prioritarias. La segunda competencia pedagógica esencial optada por toda la comunidad educativa escolar para incorporarse a cursos es: “El interés por enseñar y generar aprendizajes en los estudiantes”. Las competencias pedagógicas que son prioritarias por parte de docentes, profesores y estudiantes en los cursos universitarios son: dominio completo de los contenidos, dominio de metodologías constructivas encaminadas a fomentar la colaboración y tener un interés genuino por enseñar y crear aprendizajes en los estudiantes (Sepúlveda, 2014).

Los alumnos sobresalen en las competencias pedagógicas más importantes de la docencia universitaria, luego del dominio del contenido, de como tener un interés genuino por enseñar y generar actividades de aprendizaje en los estudiantes. Expresaron también que no basta con enseñar para conocer la materia (Sepúlveda, 2014).

2. Emocionalidad

Valdés (2004) manifiesta: “Los procesos emocionales y los estados emocionales y las sensaciones (...) constituyen la forma habitual y característica en que se experimentan las sensaciones. La emoción es la experiencia inmediata y directa de cualquier sensación” (p. 10). Por ello, todo profesional de la educación debe aprender a autorregularse y gestionar sus emociones desfavorables en favor del logro de su aprendizaje, en su conjunto y en general en las relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia y profesores de aula.

Los estados emocionales positivos activan el llamado núcleo dopaminérgico que libera dopamina y que, a su vez estimula la producción de neuropéptidos en los ganglios basales, efectos similares a los de los opiáceos. Así, la presencia de los citados neuromoduladores refuerza las sinapsis que se encuentran activas en ese

momento, favoreciendo el aprendizaje (Wise *et al.*, 1982).

En otras palabras, parece claro que, en situaciones de buena emoción, la eficiencia del procesamiento cognitivo aumenta (aprendizaje emocional). Un claro ejemplo del papel de las emociones en la adquisición del conocimiento es lo que se conoce como aprendizaje emocional, donde al asociar un determinado estímulo a una emoción (condicionamiento), se produce este aprendizaje y por tanto estos estímulos dejan de ser emocionalmente neutros para ganar valor emocional o significado (Smith y Kosslyn, 2007).

Existen diferentes tipos de aprendizaje emocional, como el condicionamiento clásico, demostrado por primera vez por Pavlov (1927), en el que un estímulo neutro se presenta repetidamente con otro estímulo cargado, hasta que sucede algo en un momento en que el primero se crea, en la ausencia del segundo, la experiencia emocional del segundo. Además, el aprendizaje emocional también puede lograrse a través del llamado condicionamiento instrumental o agente, introducido por Thordike (2013), que implica desarrollar nuevos comportamientos de acuerdo con las consecuencias emocionales de una persona.

3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Esta dimensión alude a la realización de sus obligaciones como docente. Valdés (2004) destaca dentro de ella: la asistencia, puntualidad, el nivel de participación en sesiones metodológicas o jornadas, lluvia de ideas entre docentes, el cumplimiento de la normativa, la formación continua, la participación individual en la toma de decisiones organizacionales, etc.

El desempeño docente es un factor directamente relacionado con la calidad de la educación Martínez *et al.* (2016). La sociedad y las instituciones educativas deben contar con expertos que coadyuven al logro de los aprendizajes y su formación integral.

Señalan Román y Murillo (2008), que los docentes son actores importantes y están involucrados en la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, que no solo es el consenso de la sociedad, sino que la evidencia empírica lo demuestra cada vez más. (p.2).

Pérez (2008), la define de la siguiente manera: “El conjunto de acciones realizadas por docentes con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad, en el proceso de desarrollo de su actividad, se expresa incluso durante la producción del resultado” (p.34). Esto, encaminado a consecución de la formación integral de la identidad y carácter de cada estudiante, con un enfoque evolutivo y diferenciado, a partir del discernimiento de sus capacidades y en específico de sus necesidades, motivos, experiencias y plan de vida.

Por otro lado, Pérez *et al.* (2009) considera esta definición de actividad profesional como: “Toda acción que realizan los docentes, en el proceso de desarrollar la actividad pedagógica, se concreta en el proceso de desempeño de sus funciones básicas y resultados con el fin de lograr las metas y objetivos de formación del nivel en el que se desenvuelve” (p. 21).

Medina (2017); Pérez (2008) y Pérez (2009) señalan que cuando asumimos que el logro docente se refleja en las acciones que realizan los profesores en sus actividades profesionales, en respuesta a objetivos de la actividad pedagógica y al cumplimiento de sus funciones propias del trabajo, lo que solicita la concurrencia de un conjunto de características y disposiciones personales que constituyen los condicionantes necesarios para la plena realización de estas actividades.

El desempeño del profesorado como noción, referente e integración coherente que da sentido a su quehacer profesional, se expresa en lo siguiente:

- Dominio reflexivo con la pertinencia de un sistema de contenidos actualizado en torno a la materia que se imparte.
- Se requiere una preparación necesaria y actualizada, sustentada en un conocimiento profundo en el ámbito de las ciencias de la educación, principalmente la pedagogía, la psicología, la didáctica, así como los métodos de indagación en educación.
- Desenvolvimiento apropiado de las competencias profesionales en el entorno de la comunicación, la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación sistemática y otros aspectos relacionados.
- La necesidad de un miembro ético, altamente profesional y personalmente motivado para desempeñar su trabajo con calidad, en la gestión permanente, tanto de los avances como del producto.

- Necesario conocimiento de las aptitudes específicas de cada ámbito - escuela - familia - comunidad en que desarrolla su acto profesional y la imperativa nitidez y precisión de la finalidad importante de su quehacer profesional (Medina, 2017).

La organización para la formación del personal docente inicia en la fase universitaria, pues esta facilita su preparación para su futuro trabajo profesional. Al respecto Parra (2000) señala que: “La etapa universitaria marca pautas decisivas para moldear actitudes hacia la profesión y desarrollan las bases para el desempeño futuro”.

4. Relaciones interpersonales

Valdés (2004) al respecto menciona que, se debe tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones entre el grupo escolar, sus instituciones, el grupo educativo, la familia, la comunidad y las instituciones sociales. (...). La relación profesor-alumno juega un papel fundamental, no solo en el ámbito del aula, sino también en el trabajo que desarrollan los docentes fuera del aula.

Podemos concluir que las actividades docentes incluyen no solo las tareas del aula, sino también, las que se realizan en los centros educativos. Aquí se encuentran aspectos como: la capacidad pedagógica, el sentido de responsabilidad de los docentes en el performance de sus quehaceres laborales e incluyen la correspondencia entre los individuos y la comunidad educativa.

Según González y Berrocal (2010), “Las relaciones individuales dan dirección, fuerza y sentido a las metas de las personas; es a través de las relaciones interpersonales que las personas obtienen la felicidad o la angustia emocional” (p. 12). Mantener buenas relaciones interpersonales promueve el bienestar tanto individual como social, entendiendo que las experiencias de vida de los jóvenes les permiten fortalecerse como actores sociales y con la necesidad de relacionarse con diferentes grupos a lo largo de su vida (López y Soraca, 2015).

Según Bisquerra (2003), una relación interpersonal, “Es la interacción recíproca entre dos o más personas” (p.23). Son vínculos sociales como tales, regidas por las leyes e instituciones de la cooperación social.

Para Fernández (2003), “Trabajar en un ambiente óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un ambiente saludable incide directamente en su



desempeño y bienestar emocional” (p.25). Los nexos interpersonales pueden tomar formas distintas. En varias ocasiones el ambiente de trabajo se vuelve intolerables para los trabajadores, pero existen otros ambientes en los que el clima es absolutamente excelente e incluso se establecen amistades más allá de las barreras del trabajo.

Según Oliveros y Cova (2010), a la hora de establecer las características de las relaciones interpersonales se deben tener en cuenta diversos aspectos, tales como: honestidad y sinceridad, respeto y afirmación, compasión, comprensión y sabiduría, habilidades y destrezas interpersonales.

Según Cruz (2003), “El éxito en la vida depende en gran medida de cómo interactuamos con los demás, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación” (p.37). Me refiero específicamente a cómo tendemos a hablar con las personas con las que estamos en relación cotidiana con nuestros vástagos, cónyuge, amigos o colegas de labor. A menudo, ya sea en público o en privado, se hace alusión a los demás en acuerdos no provechosos, en especial en su ausencia. En todo momento se ha confiado que es una correcta regla mencionar a los demás en acuerdos a los que te gustaría que se refirieran.

1.2 Antecedentes

1.2.1 A nivel internacional

Aguilera (2011) en su tesis propuso un estudio de tipo mixto en el que se combinan técnicas cuantitativas (cuestionarios) con técnicas cualitativas como los grupos focales, con el propósito de establecer relaciones entre el clima institucional percibido en los espacios educativos de la fundación creando futuro y la toma de conciencia del protagonismo que en ellas se ejerce, para establecer propuestas de mejora que coadyuve en la excelencia de la educación. Este estudio está estructurado en seis capítulos, ayudándonos a comprender el clima laboral en las instituciones educativas y el rol de liderazgo que allí se juega, profundizando en el modelo organizacional y pedagógico de la propia fundación creando futuro, así como el modelo de liderazgo específico del contexto chileno. Investigación que se enfocó en la mirada de los propios docentes y administradores escolares sobre el liderazgo y el ambiente, develando ciertos vacíos y situaciones relacionadas que permiten concluir diseñando recomendaciones de mejorar la excelencia pedagógica de los programas educativos de la fundación creando futuro.

Cenas *et al.* (2021) realizó una encuesta en instituciones de educación básica de la ciudad La Esperanza, en la que demostró una débil relación entre el clima institucional y el seguimiento del desempeño docente en las instituciones de educación básica, de igual manera el docente señaló que la relación interpersonal y la participación activa existen casos desfavorables. La opinión interviene en la toma de decisiones y el seguimiento, por lo que no necesariamente existe una relación positiva entre las variables.

Cenas *et al.* (2021) realizó un estudio para determinar la relación denominado “Clima institucional y desempeño pedagógico en las instituciones educativas nacionales del distrito La Esperanza, de la UGEL No 02 – 2020. Muestra tomada por 191 docentes de 13 instituciones de todo el ámbito institucional. El cuestionario de la variable desempeño docente, fue tomado en cuenta el propuesto por el ministerio de educación y validados a través de los criterios de resultados. Los resultados demostraron que existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa a ($p < 01$) entre ambas variables medidas mediante la correlación Spearman. La percepción de los docentes en relación al clima escolar regular (46%) y el desempeño

docente es bueno (32%).

Sequera (2000) realizó un estudio titulado “Desempeño docente y clima Institucional en la escuela secundaria “Agustín Codazzi” de Maracay, estado 27 Aragua Venezuela” (UPEL). Con este estudio se determinó la vinculación entre el desempeño docente y el clima organizacional en un centro de enseñanza de gestión pública. Este estudio fue descriptivo o transversal. Las herramientas utilizadas en el estudio fue las escalas Efido y Evado y el cuestionario de la organización de la variable Clima institucional. La validez de estas escalas tipo Likert ha sido comprobada en estudios previos, así como su fiabilidad. La población está conformada por docentes y alumnos del Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay. En general, los resultados muestran que existe una relación positiva y negativa entre las variables de investigación desde el punto de vista de docentes y estudiantes

Borzellino *et al.* (2015) en la ciudad de Barquisimeto, Venezuela, examinó los principales factores relacionados con el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, indicando que un mal clima interno propicia la presencia de estos factores cuya existencia genera cierto grado de malestar en los empleados para llevar a cabo sus tareas. En contextos marcados por la armonía, la visión compartida, la ética es fundamentales para demostrar la eficacia de los procesos de trabajo.

En el estado de Aragua, Sequera (2000) realizó una encuesta que reveló la existencia de una relación medianamente positiva entre el desempeño docente y el clima organizacional, mostrando la importancia del clima organizacional para el desempeño docente.

Bravo (2013), la violencia en los estudiantes siempre está presente en el sistema educativo, sin embargo, rara vez son observadas con prácticas de control. El propósito principal del tratado fue analizar las actividades educativas de cuatro escuelas primarias, la conceptualización como la violencia, casi siempre es invisibilizada.

Arreaga (2017) como parte de este trabajo de investigación, realizó un análisis de la influencia entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en colegios privados de Quito. El clima organizacional es un factor que se ha convertido en una de las principales responsabilidades y atribuciones del sector educativo, lo que ha

despertado un gran interés en empresas y organizaciones por desarrollar estudios sobre la organización, para resolver diversas dudas relacionadas con la gestión de sus empleados. Sin embargo, este estudio tuvo como objetivo realizar un análisis del clima organizacional enfocándonos en los profesores de los centros educativos, y así poder saber si existe un impacto del clima en su funcionamiento cotidiano. Estas dos variables han sido estudiadas con anterioridad para conocer sus diferentes aspectos, dimensiones, conceptos, definiciones, de manera que se pueda asegurar un óptimo procesamiento de la información y poder extraer conclusiones certeras en base a estas variables.

Hernández (2016) en las últimas décadas se ha popularizado el término calidad en todos los aspectos que conforman una sociedad moderna y en el sector educativo ha emergido la variable “desempeño profesional del docente (Valdez, 2000). En consecuencia, la pretensión de esta investigación fue: “Proponer un sistema de evaluación del desempeño en función de las competencias docentes para los liceos adscritos a la coordinación del municipio independencia estado Miranda”. Entre los fundamentos teóricos que se abordaron se mencionan los aportes de la teoría general de los sistemas propuestos por Bertalanffy y el modelo de evaluación de 360°, propuesto por Alles (2011). Consecuente con la naturaleza del estudio y cumpliendo sus objetivos se enmarcó dentro de un modelo cuantitativo, en modalidad de proyecto factible, sustentado en un diseño mixto: bibliográfico y no empírico de campo, ambos descriptivos. La población fue conformada por 570 personas y el tamaño de la muestra fue de 73. La técnica de recolección de información utilizada fue la encuesta y como herramienta se aplicó un cuestionario compuesto de 12 ítems, el cual fue evaluado en forma y contenido según la valoración de experto, también se aplicó el coeficiente de confiabilidad alpha Cronbach, el resultado fue de 0.97. Para analizar e interpretar la información, se realizó tabulación y codificación utilizando estadística descriptiva. Se concluyó mostrando que la evaluación de las competencias docentes es una prioridad para que los educadores conozcan sus fortalezas y debilidades, así como su capacidad para potenciar la competencia personal y profesional con un desempeño satisfactorio en la institución educativa, asegurando la calidad de la educación. Factores descriptivos: evaluación, resultados docentes, competencias, calidad docente.

Cahuapaza (2020), el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el

ambiente institucional y el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la asociación educativa adventista de Puno. En cuanto al método empleado, concernió a un estudio de diseño descriptivo correlacional no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 324 profesores, trabajándose con una muestra de 143 profesores, quienes fueron seleccionados por muestreo aleatorio simple. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para evaluar el clima institucional y otro para evaluar la eficacia docente, ambos validados por juicio de expertos. Los principales resultados indican una relación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente ($r = 0.414$ $p = ,000$), también se encontraron correlaciones entre la variable desempeño docente dimensión enseñanza y comunicación ($r = 0.427$, $p < 0,05$), dimensión motivación ($r = 0,335 < 0,05$), dimensión fiabilidad ($r = 0,323$ $p < 0,05$) y dimensión unión ($r = 0,345$ $p < 0,05$). Se concluyó que existe una relación directa entre las variables de estudio, es decir, la percepción que tienen los docentes del ambiente institucional se asocia significativamente con el logro pedagógico que desarrollan.

1.2.2 A nivel nacional

Yucra (2017) en su tesis, “Ambiente organizacional y la efectividad de las actividades pedagógicas en la participación de los directivos de las instituciones educativas de jornada completa de la provincia de Arequipa - UGEL norte”. El método aplicado correspondió a un estudio no realista y un diseño experimental, tipo descriptivo y correlación, el muestreo fue probabilístico y estratificado. La muestra incluyó 197 docentes de 15 escuelas de tiempo completo. El análisis de correlación se realizó con el estadístico Pearson. El estudio concluye con un grado de significancia del 5%, el coeficiente de correlación de Pearson $r 0.879$, señaló el grado de relación entre las dos variables de forma descriptiva, indicando una fuerte correlación positiva entre el entorno de la organización y la efectividad de las actividades docentes, en la intervención de la administración gerencial en instituciones educativas con “De vuelta a la escuela”, en la provincia de Arequipa.

López (2017) quién llevó a cabo su tesis: “La relación entre el ambiente institucional y la efectividad pedagógica de los docentes de la escuela militar de Chorrillos”. El objetivo general fue establecer la correlación entre el ambiente institucional y la efectividad pedagógica de los docentes de la escuela militar de Chorrillos. La

población actualmente encuestada incluye a todos los oficiales formados en la escuela militar de Chorrillos, incluyendo 65 oficiales de nivel capitán y teniente (hombres y mujeres), que laboran en la escuela de formación militar y 31 instructores; La muestra estuvo conformada por 30 hombres y 1 mujer. El autor concluye que existe una relación positiva entre todas las dimensiones de la variable cambio climático y todas las dimensiones de la variable desempeño docente, en la mayor parte de los casos la correlación fue moderada. Por consiguiente, se puede determinar que existe un buen ambiente institucional en la escuela militar de Chorrillos. Pero aún se necesita mejorar las dimensiones de comunicación y confianza, especialmente entre la junta directiva y la institución educativa.

Dueñas y Bobadilla (2013), ha identificado una relación directa entre el ambiente institucional y el desempeño docente, de igual forma ha observado la percepción que tienen los estudiantes de los centros de productividad técnica de la provincia de Melgar, Ayaviri. Los adolescentes experimentan problemas familiares determinados por las pésimas relaciones con sus padres y/o apoderados, estos problemas afectan su desempeño en la escuela.

Flores (2016) concluyó que el clima escolar se correlaciona positiva y moderadamente con el desempeño pedagógico en el liceo Macsani “José Macedo Mendoza”, ya que los docentes describen el clima escolar como regular, lo que se relaciona con el nivel de buena efectividad pedagógica. Según el coeficiente de correlación = 0.61 y porcentaje de frecuencia de tablas del 7 al 16 respectivamente: indicadores de motivación, comunicación, toma de decisiones y control de procesos, teniendo en cuenta el promedio “basado en”. Según los datos de esta tabla, 47,73 docentes consideran favorablemente satisfechos en los indicadores de cambio ambiental y nivel de eficacia docente en las escuelas intermedias. El estudio “José Macedo Mendoza” en Macao fue bueno, ya que los resultados de la tabla 7 demostraron que 49,72 profesores están cumpliendo con los indicadores de desempeño planificado.

Zulueta (2014) presenta los resultados de la variación climática, determinando que, en la institución educativa de estudio se desarrolla un buen ambiente institucional, entre todos los actores considerados para la encuesta y tomando en cuenta todos los aspectos. Los datos estadísticos muestran que los indicadores reflejados en el

instrumento de investigación determinan que el ambiente institucional es bueno en todos los componentes de la gestión educativa. Los resultados de la variable logro pedagógico también muestran que se establece el valor medio de la escala total para cada ítem y la dimensión indica que se evidencia un porcentaje pequeño de docentes que muestran signos de deficiencias en el desempeño pedagógico. De acuerdo a los indicadores presentados en la herramienta de investigación, los docentes implementan parámetros adecuados para considerar un buen desempeño. Finalmente, los resultados obtenidos de los cuestionarios y observaciones en escala tipo Likert, atribuidos a cada reactividad, al ser analizados por correlación de Pearson, confirman que existe una correlación de significación bilateral entre las variables respuestas, demostrando que el clima institucional es discreto, por lo que es necesario trabajar los ítems establecidos para revertir los resultados.

Mendoza (2011), desarrolló un estudio titulado: “Relación entre clima organizacional y desempeño educativo en instituciones educativas”. Se planteó como objetivo principal establecer la correlación entre el clima organizacional y el desempeño pedagógico en los centros educativos públicos del distrito de Bellavista, Callao. Se trabajó con una muestra aleatoria de 210 estudiantes del nivel educativo secundaria, ambos sexos: Dora Mayer, Emma Denma, general Prado Callo, Rafael Belaunde, Andrés A. Cáceres y Francisco Izquierdo Ríos, pertenecientes al distrito de Bellavista. Fue aplicada la escala del entorno organizacional, la cual fue elaborada por Acero *et al.* (2005) y el cuestionario sobre Evaluación del Desempeño Docente, elaborado por Morales (1989).

Bazán (2014) en su estudio titulado: “Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del condado de San Luis UGEL 07, 2013”, recolectó información sobre los siguientes puntos: el trabajo mencionado plantea una interrogante: ¿qué relación existe entre el ambiente institucional y las actividades pedagógicas en las instituciones educativas en el nivel básico del distrito de San Luis UGEL 07, 2013? La relación que existe como aporte al análisis, descripción e interpretación de la interacción beneficiosa entre dos variables, diseño no experimental de corte transversal, en el que se utilizaron dos cuestionarios tipo likert, validados por juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad como herramienta, se llegó a las siguientes conclusiones: el entorno institucional involucrado directamente ($r = 0,612$) y significativamente ($p < 0,001$) relacionados

con los resultados de rendimiento de la educación. Se ha contrastado la hipótesis propuesta y se concluye que el entorno de una institución educativa ayuda en la evaluación de los procesos desarrollados que intervienen en la determinación de la calidad, es decir, el entorno institucional se relaciona directa y significativamente con la eficacia docente.

Velasco (2018), la presente investigación tuvo por objetivo principal: Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado del distrito Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, 2018. El estudio fue cuantitativo y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 15 directores de instituciones educativas mixtas del distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco. Este estudio se ejecutó durante el año 2018. La variable de estrés laboral fue medida con el test de estrés laboral (adaptado del cuestionario de problemas psicosomáticos –CPP-) y la variable desempeño docente fue medida con la ficha de evaluación del desempeño docente Minedu (2014), los mismos que fueron confiabilizados, en una muestra de 10 directivos de instituciones educativas multigrado del ámbito de la Unidad de gestión educativa local de La Convención, Cusco. Los resultados recogidos fueron sistematizados, teniendo como resultado en la prueba chi-cuadrado un valor de correlación de 0,5435 puntos, lo que permite descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, afirmando que el estrés laboral se relaciona significativamente con la eficacia educativa de los directivos.

Yataco (2021), la presente tesis tuvo como propósito establecer el nivel de influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente aplicando el modelo del coeficiente de correlación de Spearman y la regresión lineal simple, el objetivo general fue determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Ana de Chíncha en el 2021. Se planteó la hipótesis general, el liderazgo gerencial influye significativamente en el desempeño educativo de la autoridad educativa de Santa Ana de Chíncha en el año 2021; tanta población y muestra se consideró 100 profesores. El método de investigación se caracterizó por un estudio aplicado, transversal y no experimental de diseño correlacional. Los estadísticos de prueba utilizados son el coeficiente de correlación de Spearman y la regresión lineal simple; Se determinó que el liderazgo gerencial afecta la efectividad docente (0, 35) ($p < 0,01$), siendo el aspecto, liderazgo

transformacional, el factor más influyente en el compromiso docente. Finalmente, el liderazgo gerencial explica la diferencia en el desempeño docente en un 42% en la hipótesis general ($R^2 = 0,42$ en regresión lineal simple), siendo los resultados de las hipótesis específicas son muy similares.

Palacios (2021), el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 88001 Chimbote, 2021. En esta investigación se tuvo la misma cantidad tanto en población como en tamaño muestral (29 profesores), el enfoque de investigación fue cuantitativo, diseño no empírico y patrón de correlación. Para recolectar la información se emplearon dos cuestionarios con interrogantes de respuestas cerradas en escala tipo likert; su validación se realiza en opinión de expertos y se logró confiabilidad, para el primer instrumento que es gestión institucional, con un resultado Cronbach = 0.98 y para logro educativo y Cronbach = 0.957, ambos con muy buena puntuación. Y como método de análisis de datos se utilizó la prueba estadística de Spearman para establecer la correlación. La investigación concluyó afirmando que existe una correlación directa, positiva y negativa significativa ($Rho = 0.72$ p 0.01), bien marcada entre la gestión institucional y el desempeño educativo en las instituciones educativas No. 88001 Chimbote, 2021; Además, el 62,1% de los docentes manifiesta que la gestión institucional es alta y relacionada con la eficacia docente, el 82,8% opina que el nivel es alto.

1.2.3 A nivel local

Mejía (2019) menciona que en su tesis de investigación los docentes brindan oportunidades de aprendizaje para que los estudiantes alcancen la calidad deseada, a través del método de gestión de los centros educativos para estudiar la relación entre la gestión administrativa de base y la educación en las escuelas primarias, provincia de La Convención, distrito de Santa Ana 2018. En tal orientación, el estudio tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño educativo en las instituciones de educación básica del distrito de Santa Ana, La Convención, 2018. Al respecto, se hizo el siguiente planteamiento hipotético: la gestión institucional está estrechamente relacionada con instrucción del rendimiento, en escuelas primarias del distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, 2018. El estudio examinó un tipo de correlación de

investigación, el nivel descriptivo y su diseño no experimental, considerando el número total de profesores de la unidad de investigación en calidad de designados y contratados: 292. Utilizando una encuesta de probabilidad aleatoria simple, se precisó a 117 profesores como muestra representativa. Para recolectar los datos necesarios se aplicaron dos cuestionarios tipo likert. De acuerdo con los resultados, la gestión institucional suele ser eficaz, alcanzando el 73,5 de la opinión de los profesores, en tanto que, la eficacia docente siempre es favorable en un 80,3%, demostrando el esmero de los profesores para llegar a la meta planteadas, si bien la gestión del establecimiento no refleja la suficiente efectividad para obtener los aprendizajes esperados en los alumnos, a través de los emprendimientos y el régimen adoptado por la institución, los resultados son confirmados por coeficiente de correlación de Kendall, cuyo valor $Taub = 0.801$ establece una correlación directa entre la administración institucional y el desempeño instruccional, al nivel de confianza de 95%.

Riveros (2021) en su estudio de investigación: “Ambiente organizacional y efectividad docente en las escuelas primarias del distrito de Calca, 2019”, se desarrolló mediante el método cuantitativo, diseño correlacional, se enfoca en estudiar el grado de correlación entre el ambiente organizacional y la efectividad docente. Los objetivos elementales fueron estudiar la correlación entre las variables y entre el desempeño docente y aspectos del clima organizacional en las escuelas del nivel básico del distrito de Calca. El producto muestra una correlación de moderada a significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, (41,5% basado en el coeficiente chi-cuadrado de Pearson). La correlación débil corresponde a los resultados de desempeño pedagógico y los aspectos: “estructura” (13,2%), “recompensa” (11,5%) y “cooperación” (17,7%); correlación moderada relacionada con los aspectos de “responsabilidad personal” (43,1%), “relación” (45,2%) y “comodidad” (54,7%). Dos importantes relaciones valiosas encontradas en la encuesta de campo, se refieren a los aspectos de comunicación y resolución de conflictos (60,1%) e identidad (63,3%).

Mamani (2019) en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el grado de correlación del desempeño docente y el nivel de logro de los aprendizajes en el área de matemática en estudiantes de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Puno 2017, para ello utilizó las siguientes técnicas:

la observación, con sus instrumentos como la ficha de evaluación del marco del buen desempeño docente, así como también, consideró el registro de notas que fueron proporcionados por los docentes del área de matemática. El estudio fue una investigación no empírica y de correlación cruzada. La muestra fue no probabilística e intencional e incluyó a 31 docentes del I.E San Juan Bosco, I.E. María Auxiliadora e I.E. Santa Rosa. La prueba estadística o de correlación de Taub Kendall se utiliza para combinar dos variables (resultados de desempeño pedagógico y éxito en matemáticas de los estudiantes de secundaria); tomó los resultados como 0.733; que, en el nivel de correlación de la escala de correlación, muestra una relación positiva alta. Por tanto, la conclusión muestra que la correlación entre la eficacia docente y el rendimiento en matemáticas de los estudiantes de secundaria, es alta (0,733), mostrando que la eficacia docente es un factor muy importante para el nivel de éxito del aprendizaje esperados por los estudiantes, en el campo de las matemáticas, enmarcadas en la institución educativa con jornada escolar completa.

Pacco (2017) en su estudio, cuyo propósito fue determinar la correlación entre el desempeño gerencial y el desempeño docente en las Instituciones de Educación Secundaria (IES) del distrito de Pomata. En esta investigación se emplearon las siguientes técnicas: investigación y observación, con sus herramientas; cuestionarios y fichas de observación correspondientes. La investigación se limita a modelos cuantitativos, tipo de investigación descriptiva y diseño correlacional. La muestra fue no probabilística e incluye a 39 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria N° 73. Se utiliza la prueba de correlación Pearson para combinar dos variables (desempeño gerencial y efectividad docente); tomó el resultado como 0.720; que, en el nivel de correlación de la escala de correlación, muestra una relación positiva alta. Por tanto, se encuentra que la correlación entre el desempeño directivo y la eficacia docente en las instituciones educativas del distrito de Pomata es alta (0,720), lo que indica que el desempeño directivo es un factor fundamental para el desempeño docente, ya que conduce al éxito académico de los estudiantes.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

A nivel internacional el COVID 19 ha dañado diversos sectores sociales como la economía, la salud de las personas, la educación en todas sus modalidades, de tal forma que ha definido cambios en el proceso de desarrollo de las actividades cotidianas de las personas, en su comportamiento, en labores diarias, entre otros aspectos. Atendiendo el tema desde el sector educativo, en cuyo contexto nos encontramos ante las circunstancias que atraviesa la pandemia del COVID 19, se ha suspendido el trabajo escolar hasta nuevo aviso; También genera acciones o formas de trabajo y relaciones personales entre docentes, estudiantes, administradores y padres de familia, por lo tanto, con la situación presentada el ambiente institucional ya no es visible directamente en las instituciones educativas, ahora se percibe virtualmente.

El ambiente de relaciones interpersonales que prevalece en las escuelas es uno de los factores que más influye en el desempeño docente y por ende en el aprendizaje de los estudiantes en América Latina (Casassus *et al.*, 1998) y (Treviño *et al.*, 2012). El clima escolar, sin embargo, a menudo refleja la capacidad ya instalada en las escuelas. Por lo tanto, se puede asumir que una escuela con un buen clima de aprendizaje es una organización profesional donde hay colaboración entre directores y docentes en la que se involucran familias y alumnos, y en la que se promueve el trato respetuoso entre los niños y la valoración de los demás.

Para Pedró (2010) el ambiente de trabajo es fundamental para el buen desempeño de los docentes y el éxito académico de los estudiantes. Es importante integrar equipos de educadores que trabajen en grupo y que se sientan identificados con la institución donde

laboran.

Por su parte Arnaiz (2012) cree que los estados ahora deben promover el desarrollo de escuelas efectivas e inclusivas para garantizar una educación de calidad para todos. Además, deben fomentar la colaboración de los docentes dentro de cada institución para construir la comunidad de aprendizaje que es el pilar de la educación en el siglo XXI.

En América Latina se han desarrollado aportes en esta dirección; Román (2008), presenta un informe sobre “Desempeño escolar y factores relacionados en América Latina y el Caribe” donde los aspectos organizacionales y las relaciones institucionales también son considerados factores relacionados con la eficiencia escolar. Por su parte, Treviño *et al.* (2012) menciona que, “el ambiente interpersonal que prevalece en las escuelas es una de las variables que más influyen en el aprendizaje de los estudiantes en América latina” (p. 5). A partir de esto, se puede decir que una escuela con buen clima escolar es una organización con una sociedad entre el director y los docentes, en la que se promueve el respeto y el cariño entre todas las partes en el proceso de aprendizaje del programa educativo.

En el contexto local, en las escuelas primarias del distrito Santa Ana, provincia La Convención, se han dado una serie de encuentros y desencuentros entre docentes y directores que no son fluidos a causa de mal entendidos, debido a la mala comunicación estricta, cada vez más desconfiada de los administradores hacia docentes, no permitiendo la participación en las actividades organizadas por la institución; más aún, cuando los directores carecen de las disposiciones para despertar el esfuerzo y la voluntad de los docentes en determinadas actividades. Falta de comunicación efectiva entre los docentes; esto se refleja en el entorno institucional, que incide en la organización e implementación de la educación. Los docentes no están motivados, lo que puede deberse a factores como el salario, no sentirse recompensados por su esfuerzo diario o condiciones de trabajo inadecuadas. También existen otros factores que pueden afectar a la eficacia docente, como el agotamiento mental por divergencias en los centros educativos, tensión por la doble carga de trabajo en algunos casos, condición laboral inestable, etc.

También observamos comportamientos agresivos entre docentes, los que toman una gran variedad de formas, desde la agresión mental más tenue hasta la agresión física directa, todas estas contingencias conducen al desgaste del clima institucional, deteriorando la efectividad de la enseñanza en algunos casos, debido a que se preocupan por fortalecer

su capacidad pedagógica, descuidando la realización de las tareas. Las emociones no se expresan espontáneamente en la autoestima, no afloran proactividad, en ocasiones se niegan al cambio, y así también demuestran poca cordura. Por ello el presente estudio tiene como objetivo establecer la relación entre el ambiente institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, provincia de La Convención, región Cusco, en el año 2021, planteándose las siguientes interrogantes:

2.2 Enunciados del problema

Las interrogantes que permiten la definición y delimitación del problema son:

2.2.1 Enunciado general del problema

¿Cuál es el grado de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021?

2.2.2 Enunciados específicos del problema

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de comunicación y el desempeño de los profesores en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel la motivación y el desempeño de los profesores en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de confiabilidad y el desempeño de los profesores en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de participación y el desempeño de los profesores en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021?

2.3 Justificación

Este estudio es razonable porque demuestra que en la actualidad el clima institucional es uno de los factores que requiere mayor atención para lograr un buen desempeño profesional de los profesores de los centros educativos del nivel primario, ante las

dificultades existentes en las diferentes instituciones a lo largo del país, sobre todo, interesados en estudiar el ambiente institucional que existe dentro de las instituciones educativas y en qué medida existe una conexión y/o relación con el desempeño docente; estamos convencidos de que el presente estudio es significativo, en la medida en que su primordial resultado es el análisis de la enseñanza práctica representada en los marcos institucionales, como factor básico en la interpretación de los resultados educativos en la percepción del desempeño docente, lo que la convierte en un aspecto esencial para el desarrollo educativo.

De igual forma, la relevancia social, en la medida que brinda una actualización sobre el clima institucional en las instituciones educativas primarias del distrito de Santa Ana 2021, entendiendo que clima institucional en el sistema educativo es un indicador de calidad muy relevante y vital para ser analizado de manera integral y organizativo, donde diferentes conjuntos de personas se interrelacionan entre ellas.

Desde un punto de vista pedagógico, la presente investigación posee implicaciones importantes para los profesores que desean optimizar los resultados de aprendizaje dentro y fuera de la institución educativa, la práctica pedagógica en el acompañamiento estudiantil, las relaciones interpersonales en la comunidad educativa y otras particularidades relacionados.

Desde el punto de vista teórico, es trascendental porque permitirá comprender de mejor manera las contingencias, de igual manera, permitirá reflexionar sobre las teorías que enmarca las cuestiones psicológicas para la mejora de la práctica docente, en consecuencia el presente tratado investigativo colaborará el fortalecimiento, en parte, de la literatura científica sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención.

En cuanto a la psicología, se identificarán los factores psicológicos del ambiente institucional propicio para el aprendizaje, los cuales están relacionados con las características emocionales de los directivos, profesores, administradores, estudiantes y padres de familia de las instituciones educativas, lo que permitirá evaluar las necesidades de generar un ambiente institucional adecuado para el acompañamiento y logro de aprendizajes esperados. Estoy convencido de que la presente investigación es muy importante metodológicamente, porque las técnicas y herramientas fueron validadas y

aplicadas en el estudio, de tal manera que podrán ser tomadas en cuenta en otras investigaciones similares.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021

2.4.2 Objetivos específicos

- Establecer la correspondencia entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.
- Describir la correspondencia entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.
- Determinar la correspondencia entre el nivel de confianza y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.
- Establecer la correspondencia entre el nivel de participación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones de educación primaria del distrito de Santa Ana de la provincia de La Convención en la región Cusco en el año 2021, es positiva y significativa.

2.5.2 Hipótesis específicas

- El nivel de comunicación está significativamente relacionado con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario el distrito de Santa Ana, 2021.



- El nivel de motivación está significativamente relacionado con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario el distrito de Santa Ana, 2021.
- El nivel de confianza está significativamente relacionado con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario el distrito de Santa Ana, 2021
- El nivel de participación está significativamente relacionado con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario el distrito de Santa Ana, 2021

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

Se considera como sitio de estudio la comuna de Santa Ana y como actores a todos los profesores de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Ana, pertenecientes a la provincia de La Convención, región Cusco.

Localización:

- Región: Cusco
- Provincia: La Convención.
- Distrito: Santa Ana.
- Región Natural: Ceja de Selva.
- UGEL: La Convención.
- Altitud: 1050 msnm.
- Latitud Sur: 12°53'30"
- Longitud Oeste: 72°44'00"

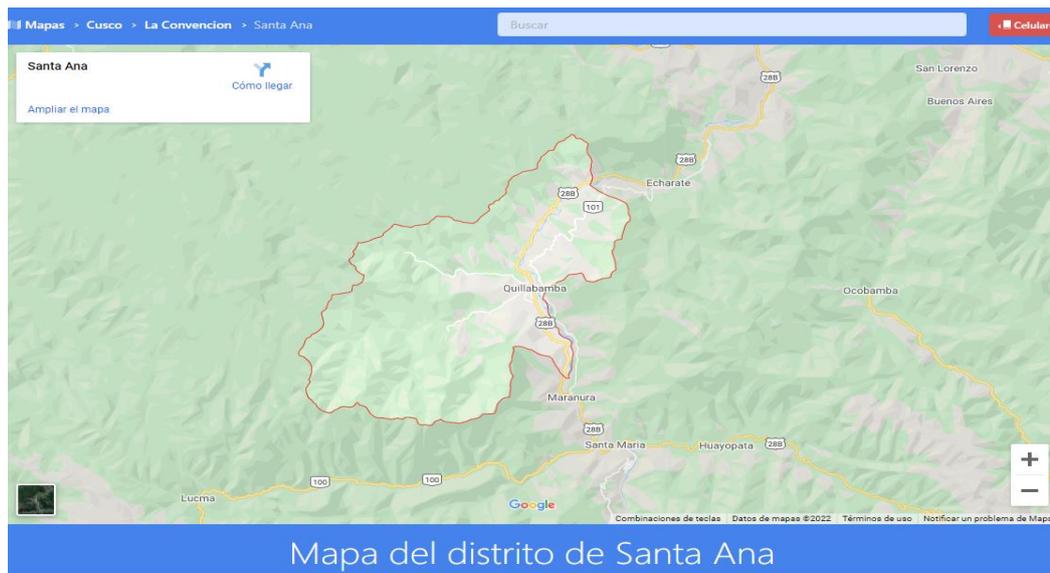


Figura 1. Mapa del distrito de Santa Ana

Fuente: <http://sigmed.minedu.gob.pe/mapa>

3.2 Población

La población incluye a todos los profesores de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana en la provincia de La Convención de la región Cusco, en el año 2021.

3.3 Muestra

Una muestra es una pequeña porción o parte de una muestra de toda una población, global o colectiva, tomada con el propósito de estudiar ciertas características del grupo. (Ander, 2015)

La muestra incluye a todos los profesores de la población. Se trata por tanto de una muestra poblacional de carácter no probabilístico, ya que para su determinación no se sigue un proceso aleatorio, sino una muestra supuesta o conveniente, formada por 180 profesores.

Tabla 1

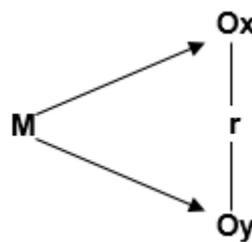
Determinación de la muestra

Nº	I.E.E.	Lugar	Distrito	Total, docentes
1	501156 Sagrado Corazón de Jesús.	Jaramilluyoc	Santa Ana	7
2	50226 La Inmaculada	Quillabamba	Santa Ana	22
3	50227 San Francisco de Asís	Quillabamba	Santa Ana	18
4	50228 Virgen de las Mercedes	Pintobamba	Santa Ana	6
5	50229	Idma	Santa Ana	2
6	50230 Simón Bolívar	Quillabamba	Santa Ana	18
7	50231	Quebrada honda	Santa Ana	2
8	50232	Tiobamba	Santa Ana	1
9	50233	Potrero	Santa Ana	2
10	50234	Esmeralda	Santa Ana	2
11	50235	Garavito	Santa Ana	2
12	50236 Santa Ana	Quillabamba	Santa Ana	18
13	50237	Paraiso	Santa Ana	2
14	50270	Huayanay baja	Santa Ana	2
15	50277	San Pedro	Santa Ana	2
16	50278	Pasñapacana	Santa Ana	2
17	50280	Pacchac Chico	Santa Ana	2
18	50282	Chaupimayo B	Santa Ana	2
19	50283	Mazapata	Santa Ana	2
20	50952	Pavayoc	Santa Ana	7
21	50961 Túpac Amaru	Quillabamba	Santa Ana	12
22	50990	Macamango	Santa Ana	2
23	51027 Juan de la Cruz Montes Salas	Quillabamba	Santa Ana	18
24	51028 El Rosario	Quillabamba	Santa Ana	18
25	51076 Santa Anita	Quillabamba	Santa Ana	8
Total docentes				180

Fuente: Cuadro de asignación personal - 2021 UGEL La Convención

3.4 Métodos de investigación

Investigación del tipo básico, este tipo de investigación se realiza con el propósito de enriquecer los saberes teóricos para el fortalecimiento disciplinar en particular, sin inquietarse directamente por la presumible utilidad, su ocurrencia real o consecuencias (Ander, 2015). El diseño del estudio es no experimental, ya que no se controlan las variables; los eventos que son objeto de investigación han ocurrido antes, por lo que se basa principalmente en observar los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural para su posterior análisis (Tamayo, 2003). Existe una correlación según el alcance y la profundidad de la investigación. El propósito de este estudio es conocer y comprender la relación entre dos conceptos, ámbitos o variables en un entorno particular (Hernández *et al.*, 2014). Por tanto, este estudio establece el grado de relación entre las dos variables estudiadas.



El sistema que coincide con la búsqueda es:

Denotación:

M = Profesores de las II.EE.

Ex = Variable 1: Clima institucional

Hoy = Variable 2: Desempeño docente.

r = Relación de variables.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Para medir la variable clima institucional se utilizó como técnica la encuesta y como herramienta el cuestionario, adaptado de (Pérez, 2012). Se han utilizado los elementos de retroalimentación de la escala de likert, ponemos en consideración que el instrumento utilizado para medir la variable de búsqueda de desarrollo tiene en cuenta el tamaño, lo que le permite medir con precisión y específicamente. La cantidad de reactivos de la

herramienta utilizada por la organización para medir el clima institucional es de 30 factores y, debido al estado de emergencia causados por la pandemia COVID 19, el instrumento o herramienta no se puede gestionar directamente a todos los docentes de manera interactiva, por lo que se tuvo que aplicar de manera no presencial, utilizando medios como el internet y las llamadas telefónicas entre otros. El tiempo permitido para completar el cuestionario es de 30 minutos.

La herramienta que se utilizó para calcular la variable "desempeño docente" fue un cuestionario, el mismo que fue adaptado de Pérez (2012). También se ha utilizado los tipos de retroalimentación a través de la escala de likert, lo que permiten mostrar seguridad y la convicción de que las personas que han sido promulgadas, promueven y facilitan la información de procesamiento, al mismo tiempo su explicación. Para lo cual, en su estructura se tuvo en cuenta las dimensiones en que se subdividió la variable de investigación, así como sus correspondientes índices, que permitieron una medición integral de la misma.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Descripción de los datos

Los resultados de la encuesta, incluyendo dos puntos importantes: descripción de datos y prueba de hipótesis. Para describir los datos se procedió a describirlos considerando las variables de investigación con las dimensiones correspondientes.

4.1.2 Análisis de Fiabilidad

En términos de confiabilidad, esta se define como el rango en el cual los resultados serán similares, cuando el instrumento se aplica repetidamente a los mismos individuos y/o sujetos Hernández *et al.* (2014), aunado a ello el Alfa de Cronbach, es un indicador estadístico usado para cuantificar la confiabilidad de un instrumento (Sánchez *et al.*, 2018).

Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: - coeficiente alfa $>.9$ es excelente - coeficiente alfa $>.8$ es bueno - Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable - Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable - Coeficiente alfa $>.5$ es pobre - coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable (p. 231).

En este sentido, se aplicó el criterio Alfa de Cronbach considerando una prueba piloto con 50 docentes de instituciones educativas del distrito de Santa Ana, donde se obtuvo el siguiente valor:

Tabla 2

Alfa de Cronbach para la variable clima institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.933	30

Interpretación:

Tal como la tabla 2 muestra, el valor del alfa de Cronbach es de ($\alpha = .933$) resultados que permiten determinar que es un instrumento muy confiable y consistente para su aplicación, los valores detallados del procedimiento del alfa de Cronbach se ubican especificados en los anexos.

Tabla 3

Alfa de Cronbach para la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.941	24

Interpretación:

Tal como la tabla 3 muestra, el valor del alfa de Cronbach es de ($\alpha = .940$) la cual se encuentra en la categoría de excelente. Por lo que concluimos que es un instrumento muy confiable y consistente para su aplicación.

4.1.3 Prueba de Normalidad

Suponemos que el dato normal es hipótesis nula y viceversa para la hipótesis alternativa, se toma como criterio si el valor de p es mayor a 0.05, se considera el dato normal, si este valor es menor a 0.05, el dato no es normal.

Tabla 4

Resultados de prueba de normalidad de las variables clima institucional y desempeño docente

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gol	Sig.
Desempeño docente	,426	180	,000
Clima institucional	,379	180	,000

Interpretación:

De acuerdo a estos resultados mostrado en la tabla 4, las pruebas de normalidad de los datos tienen significación (p-valor) menor a 0.05, mostrando que la variable datos no sigue una distribución normal. A esta hipótesis le corresponde una prueba no paramétrica. La prueba del coeficiente de correlación de Spearman se utiliza para encontrar el grado de relación entre las variables.

4.1.5 Resultados descriptivos**Variable clima institucional**

Tabla 5

Baremo de la variable clima institucional y sus dimensiones

Categorías	Clima institucional	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Pésimo	30-104	6-19	7-25	5-17	12-41
Moderado	105-129	20-23	26-32	18-22	42-54
Optimo	130-150	24-30	33-35	23-25	55-60

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable clima institucional y sus dimensiones

Categorías	Clima institucional		Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Pésimo	20	11.1	53	29.4	24	13.3	44	24.4	24	13.3
Moderado	128	71.1	101	56.1	130	72.2	103	57.2	124	68.9
Optimo	32	17.8	26	14.4	26	14.4	33	18.3	32	17.8
Total	180	100.0	180	100.0	180	100.0	180	100.0	180	100.0

Nota: *f* = Frecuencia absoluta**Interpretación:**

Según los resultados de la variable clima institucional, en la tabla 6 se observa que el 71.1% de los docentes consideran que el nivel de clima institucional que se desarrolla en sus instituciones educativas es relativamente “moderado”, el 17.8% considera que es “óptimo” y el 11.1 % opina que es “pésimo”. Es evidente que el ambiente de trabajo que se viene suscitando en los centros educativos del nivel primaria del distrito de Santa Ana, no es del más adecuado, un gran porcentaje de los docentes reconocen que no se llega a convivir en ambientes óptimos.

Con respecto a los resultados de las dimensiones: Se tiene la dimensión nivel de comunicación, el 56.1% de los docentes considera que existe un nivel de comunicación “moderado”, el 14.4% considera “óptimo” y el 29 % opina que es “pésimo” el nivel de comunicación en sus instituciones educativas. Se observa a un gran sector de los docentes que consideran que los niveles de comunicación en sus instituciones educativas se desarrollan de manera “pésima”, la comunicación es un medio muy importante que permite desarrollar una serie de actividades de manera óptima.

La dimensión nivel de motivación, el 72,2% consideran “moderado” al nivel de comunicación que se desarrollan en sus instituciones educativas, el 14,4 % opina que es “óptimo” y el 13,3 %, considera que es “pésimo”. Se observa en las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, relativa deficiencia de comunicación entre sus docentes.

La dimensión nivel de confianza, el 57,2 % considera “moderado” al nivel de confianza

que se establece entre los docentes, el 18,3 % manifiesta que es “óptimo” y el 24,4 % considera “pésimo”. Se observa a un gran contingente de docentes de las instituciones del distrito de Santa Ana, que no alcanzan a establecer ambientes óptimos de confianza.

La dimensión nivel de participación, el 68,9 % de los docentes alcanzan un nivel “moderado” en cuanto se refiere a la participación en los acontecimientos pedagógicos de sus instituciones educativas, el 17,8 % alcanzan el nivel “óptimo” y el 13,3 % se ubica en el nivel “pésimo” de participación en las actividades de sus instituciones educativas. Se observa a un gran porcentaje de los docentes, que no alcanzan niveles óptimos de participación en las actividades de sus instituciones educativas.

De acuerdo a los resultados descritos en cuanto al grado de cambio y sus dimensiones, tal como lo perciben los docentes, se puede apreciar que no es posible alcanzar un nivel óptimo y favorable del clima institucional, (moderadamente logrado). Kurt (1939), expresó que, el clima es el resultado de las percepciones que los miembros del público tienen sobre una realidad objetiva. Un adecuado nivel de comunicación, consideración recíproca, sentido de pertenencia, un ambiente agradable, aprobación, estímulo mutuo, y un sentido general de complacencia; son algunos de los factores que determinan un clima propicio para una productividad eficiente y un excelente desempeño.

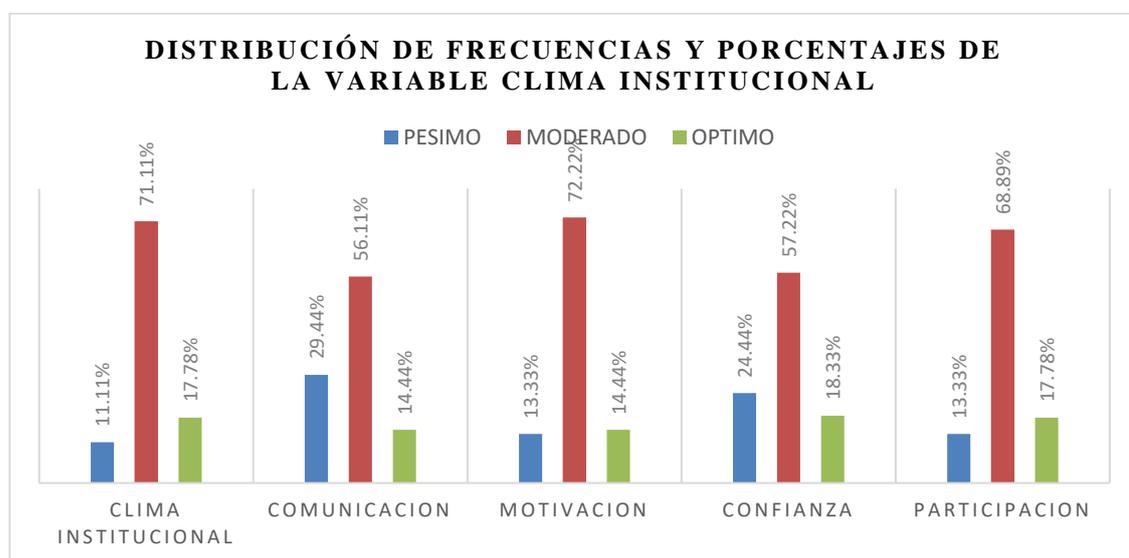


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la primera variable de investigación.

A. Variable desempeño docente

Tabla 7

Baremo de la segunda variable de investigación y sus dimensiones

Categorías	Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad	Relación interpersonal
Deficiente	24-89	6-20	6-23	6-23	6-22
Regular	90-109	21-25	24-28	24-28	23-28
Bueno	109-120	26-30	29-30	29-30	29-30

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente y sus dimensiones

Categorías	Desempeño docente		Capacidades Pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad		Relación interpersonal	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Deficiente	27	14.9	35	19.3	18	9.9	35	19.3	35	19.3
Regular	135	74.6	127	70.2	135	74.6	127	70.2	110	60.8
Bueno	19	10.5	19	10.5	28	15.5	19	10.5	36	19.9
Total	181	100.0	180	100.0	180	100.0	180	100.0	180	100.0
		0		0		0				0

Nota: *f* = Frecuencia absoluta

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la variable desempeño docente, en la tabla 8 se observa que el 74.6% de los docentes demuestran un nivel “regular” en su desempeño, el 10,5 % observan un nivel de desempeño “bueno” y el 14,9 % muestra un desempeño “deficiente”. Se observa que un gran porcentaje de los docentes, no logran alcanzar niveles de buen desempeño, casi todos se encuentran en el nivel regular, existiendo un considerable sector de los mismos, con deficiencias en su desempeño docente.

Respecto a los resultados de las dimensiones: se tiene en la dimensión capacidades pedagógicas, el 70,2 % denotan un nivel regular, el 10,5 % observa un nivel bueno y el 19,3 % se ubica en el nivel “deficiente”. Un buen porcentaje de los docentes denotan deficiencias en el desarrollo de capacidades pedagógicas, un aspecto esencial para garantizar procesos educativos óptimos. Casi todo el grueso de la población de los docentes del distrito de Santa Ana, observan nivel de desempeño docente regular.

La dimensión emocionalidad, el 74,6 % observan niveles de control emocional de manera “regular”, el 15,5 % se ubica en el nivel “bueno” y el 9,9 % observa un control emocional

“deficiente”. Un gran porcentaje de los docentes se ubican entre los niveles regular y bueno, constituyendo este un aspecto favorable para la labor educativa.

La dimensión responsabilidad, el 70,2 % se sitúa en el nivel de responsabilidad “bueno”, el 10,5 % se halla en el nivel de responsabilidad “regular” y el 19,3 % se ubica en el nivel “deficiente”. Un considerable porcentaje de los docentes tiene dificultades y deficiencias para asumir responsabilidades en su desempeño docente, sin embargo, un buen sector de los mismos, se ubican entre los niveles de regular y buen desempeño.

La dimensión relación interpersonal, el 60,8 % mantienen relaciones interpersonales de nivel “regular”, el 19,9 % se ubican en el nivel “bueno” y el 19,3 % denota dificultades para establecer relaciones interpersonales ubicándose en el nivel “deficiente”. Se observa a un considerable porcentaje de los docentes, con limitaciones y poca predisposición para establecer relaciones interpersonales en sus instituciones educativas.

Los resultados se describen en cuanto a la variabilidad y sus dimensiones, algunas de las limitaciones observadas en los docentes para lograr un buen desempeño, en su mayoría representan un logro regular, en cuanto a la eficacia del desempeño docente, referido al ejercicio de la práctica de una persona inherente a la profesión docente, funcional o comercial, en este sentido, medir el nivel de logro educativo se refiere al proceso de evaluación de las actividades realizadas por los docentes, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y función (Chiavenato, I., 2007).

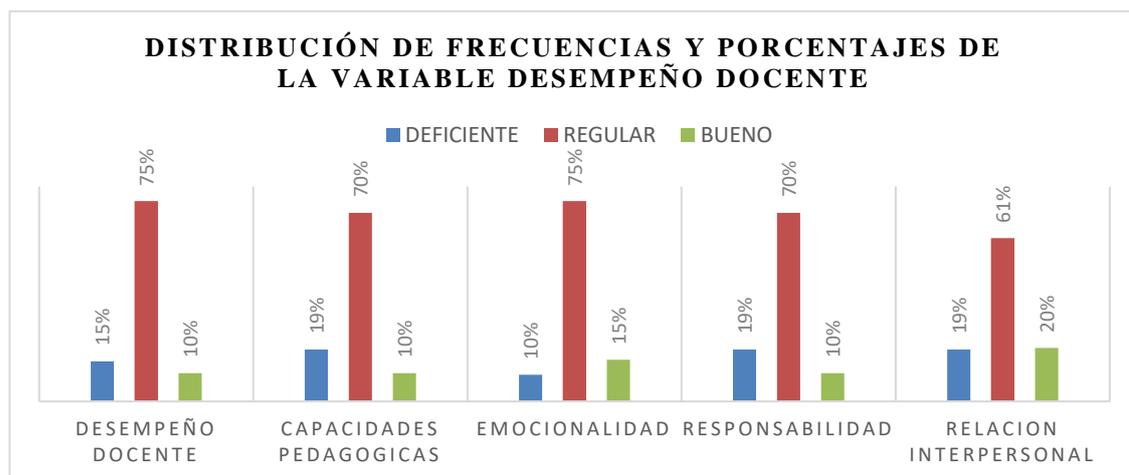


Figura 3. Gráfico de distribución de frecuencias y porcentajes de la segunda variable de investigación.

4.1.6 Resultados inferenciales (prueba de hipótesis)

4.1.6.1 Prueba de hipótesis general

Ha: Existe correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.

Ho: No existe correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.

Regla de decisión:

Si $p \leq 0.05$ se desestima H_0 , Si $p > 0.05$ no se desestima H_0 .

Tabla 9

Correlación entre clima institucional y desempeño docente

Correlaciones			Clima institucional	Desempeño docente
	Variables			
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,860
		Sig. (bilateral)	.	,249
		N	180	180
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,860	1,000
		Sig. (bilateral)	,249	.
		N	180	180

Interpretación:

La tabla 9, muestra que la correspondencia entre las dos variables; clima institucional y el desempeño docente, observó el coeficiente de correlación Spearman que establece un $Rho = 0.860$ demostrando una relación positiva. El valor de significancia (bilateral) es 0,249, menos de 0,5. Por lo tanto, se desestima H_0 y se admite la hipótesis general planteada en el estudio, así mismo se aprecia mucho que una de las variables contribuye a la otra y esto quiere decir que tiene similitud respuestas positivas y significativas en las dos variables de: clima institucional y desempeño docente, entre los docentes del distrito de Santa Ana.

4.1.6.2 Prueba de hipótesis específicas

A. Prueba de hipótesis específica uno.

Ha: El nivel de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Ho: El nivel de comunicación no se relaciona significativamente con el

desempeño docente.

Tabla 10

Correlación entre el nivel de comunicación y el desempeño docente

Correlaciones			
Variables		Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman Comunicación	Coficiente de correlación	1,000	,680
	Sig. (bilateral)	.	,367
	N	180	180
Desempeño docente	Coficiente de correlación	,680	1,000
	Sig. (bilateral)	,367	.
	N	180	180

Interpretación:

La tabla 10, muestra que existe una correlación según el alcance y la profundidad de la investigación. El propósito de este estudio es conocer y comprender la relación entre dos conceptos, ámbitos o variables en un entorno particular (Hernández *et al.* 2014). Por tanto, este estudio establece el grado de relación entre las dos variables estudiadas. El sistema que coincide con la búsqueda es: (bilateral) es 0,367 que es inferior a 0,5. En consecuencia, se desestima H_0 y se admite la hipótesis específica planteada en el estudio, así mismo, se valora mucho que una de las dimensiones contribuye mínimamente a la otra y esto quiere decir que existe una correspondencia significativa y positiva entre las dimensiones de comunicación y el desempeño docente.

B. Prueba de hipótesis específica dos.

Ha: El nivel de motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Ho: El nivel de motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Tabla 11

Correlación entre el nivel de motivación y el desempeño docente

Correlaciones				
	Variables		Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,630
		Sig. (bilateral)	.	,400
		N	180	180
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,630	1,000
		Sig. (bilateral)	,400	.
		N	180	180

Interpretación:

La tabla 11, muestra la relación entre dimensiones y variables; motivación y desempeño pedagógico, obsérvese el coeficiente de correlación $Rho = 0.630$, mostrando una relación moderadamente positiva. El valor de significancia (bilateral) es 0,400 que es inferior a 0,5 por ende, se desestima H_0 y se admite la hipótesis particular planteada en el estudio, así mismo se aprecia que una de las dimensiones contribuye a la otra y esto quiere decir que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente.

C. Prueba de hipótesis específica tres.

Ha: El nivel de confianza se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Ho: El nivel de confianza no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Tabla 12

Correlación entre el nivel de confianza y el desempeño docente

Correlaciones				
	Variables		Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,900
		Sig. (bilateral)	.	,231
		N	180	180
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,900	1,000
		Sig. (bilateral)	,231	.
		N	180	180

Interpretación:

La tabla 12, muestra que la relación entre la dimensión y variable, confianza y desempeño docente, un coeficiente de correlación de Spearman de un Rho = 0,900 lo cual demuestra una relación positiva alta. El valor de significancia (bilateral) es 0,231 menos de 0,5. En consecuencia, se desestima H_0 y se admite la hipótesis particular planteada en el estudio, así mismo se aprecia que una de las dimensiones contribuye a la otra y esto significa que tiene el grado de correspondencia positiva es alto y significativo en el nivel de confianza y, el rendimiento educativo varía entre los profesores del distrito de Santa Ana.

D. Prueba de hipótesis específica cuatro.

Ha: El nivel de participación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Ho: El nivel de participación no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Tabla 13

Correlación entre el nivel de participación y el desempeño docente

Correlaciones			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000	,990
		Sig. (bilateral)	.	,185
		N	180	180
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,990	1,000
		Sig. (bilateral)	,185	.
		N	180	180

Interpretación:

La tabla 13, muestra que la relación entre la dimensión y variable; participación y desempeño docente, se observa un coeficiente de correlación de un $Rho = 0,990$ lo cual demuestra una relación positiva alta. El valor de significancia (bilateral) es 0,185 que es inferior a 0,5. Consiguientemente, se desestima H_0 y se acepta la hipótesis particular planteada en el estudio, de igual forma podemos observar que una de las dimensiones contribuye a la otra y esto significa que tiene una correspondencia positiva y significativa en la dimensión participación y desempeño docente entre los maestros del distrito de Santa Ana.

4.2 Discusión

El presente estudio ha desarrollado todos los procesos necesarios para construirlo, previamente se delimitó el estudio, como se formuló este problema y los problemas específicos, para establecer el flujo del trabajo, los objetivos que guían el trabajo, así como las hipótesis que permiten recolectar datos de una muestra tamizada, la misma muestra que ha sido sometida a pruebas estadísticas no paramétricas por la naturaleza de los resultados, para posteriormente desarrollar análisis descriptivos e inferenciales, los resultados del diseño prevén trabajo de investigación.

Los hallazgos descubiertos en el estudio describen un aspecto muy importante y fundamental que ha influido en los ambientes de trabajo de los educadores, como por ejemplo en las escuelas primarias del distrito de Santa Ana, como es el ambiente escolar

y/o institucional. El ambiente en el que se desarrolla el proceso educativo es importante y determinante para garantizar una buena educación, es por ello que el director de una institución educativa debe tender a diseñar escenarios de trabajo con humor y armonía entre los miembros del establecimiento.

Las pruebas hipológicas generales se llevan a cabo para determinar la relación entre el desempeño institucional y de la enseñanza, según el coeficiente de correlación del Spearman, la configuración de $RHO = 0.860$ muestra buenas relaciones positivas. El valor del significado (bilateral) es 0.2 menor que 0.5. La existencia de una relación significativa entre las variables es clara. Estos resultados son ciertamente similares a la investigación de Mendoza (2011), en los que los ingresos de la investigación concluyen que existe una buena relación entre el clima de la organización y la percepción del trabajo. Por lo tanto, también en los estudios Riveros (2021), demuestra una relación moderada entre el clima de la organización y el desempeño de la enseñanza (1.5%, dependiendo del coeficiente de gastos de Pearson). Las correlaciones débiles corresponden a resultados de desempeño pedagógico, las correlaciones moderadas se asocian a aspectos de “responsabilidad personal” (3,1%), dos relaciones con valores importantes encontrados en este campo se refieren a los aspectos de “comunicación y resolución de conflictos” (60,1%) e “identidad” (63,3%).

Sin embargo, también existen estudios donde esta relación es muy débil o bastante inconsistente, como fue el caso de Fernández (2004), quien en su estudio demostró una débil relación entre el clima institucional y los resultados del desempeño de la supervisión docente en instituciones de educación primaria, los docentes ven positivamente las relaciones interpersonales y la participación, y tienen opiniones sobre si son favorables en cuanto a la toma de decisiones y seguimiento, por lo que no necesariamente existe una relación positiva entre las variables. Kurt (1939) y Nieves (1997) han expresado y reiterando que cuando refiriéndonos a él, no debemos perder de vista el ambiente institucional como un conjunto de características del ambiente de trabajo, dependiendo de cómo los docentes perciban su ambiente de trabajo

Para la hipótesis específica 1: el presente estudio no encontró diferencias significativas en el grado de correlación entre el desempeño de la comunicación y la enseñanza, en entornos de escuelas primarias del condado de Santa Ana en el año 2021, obtenga el grado de relación, según el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.680$ que indica

una relación moderadamente positiva. El valor de significación (bilateral) es 0,367, menos de 0,5 indica una relación significativa. Estos resultados tienen alguna relación en sus resultados globales con el estudio realizado por Riveros (2021), donde muestra una relación de moderada a significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente (1.5 % según el coeficiente chi-cuadrado de Pearson). Sin embargo, al correlacionar con las dimensiones de comunicación, los valores obtenidos de la prueba aplicada representan el nivel de significación, los encontrados en la investigación de campo, referentes a las dimensiones “comunicación y resolución de conflictos” (60,1%) e “identidad” (63,3%). Frente a esto, la investigación realizada por Aguilera (2011) buscó indagar sobre la percepción de las condiciones ambientales entre los docentes de una institución, encontrando que el 59% de los docentes no conocían los canales adecuados de comunicación, concluyendo que este tipo de dificultad crea un ambiente de trabajo inapropiado, tal como lo perciben docentes y estudiantes, afectando las relaciones interpersonales entre sus empleados. Asimismo, Albañil y Ordinola (2015) considera la comunicación un aspecto importante en cualquier organización, ya que es a través de la comunicación que se da la transmisión de datos.

Frente a esto, se puede inferir que los aspectos relacionados con la comunicación e interacción sincera, respetuosa, la capacidad de los docentes para coordinar y realizar un trabajo colaborativo está directamente relacionados con la capacidad de resolución de problemas, resolución de dificultades, organización y participación de los docentes. En este sentido, consideramos que la confianza es una firme garantía de veracidad, integridad o fiabilidad en una persona. El resultado Spearman muestra $Rho = 0,630$ la cual demuestra una relación positiva moderada. El valor de significancia (bilateral) es 0,400 que es inferior a 0,5 estableciéndose una relación significativa. Por el contrario, el estudio de, Cenas *et al.* (2021), dan resultados que permiten comprobar una correlación directa ($r_s = .27$) y altamente significativa ($p < .01$) entre los aspectos motivacionales del ambiente institucional y los de la actividad pedagógica; Asimismo, se determinó que los docentes revisan la motivación con frecuencia (46%). También encontramos que el estudio realizado por López (2017), en el que obtuvieron los resultados del segundo aspecto de la motivación, mostraron un alto grado de motivación de los instructores (74 %), la valoración al prestigio personal (70 %) y el alto grado de satisfacción que le da la función que realiza (61 %); Estos resultados demuestran el alto nivel de motivación que sienten los oficiales en formación por el simple hecho de trabajar en una institución educativa de

gran prestigio como es la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH) y el gran potencial de grande que significa al tener presente a las mejores personas. oficiales de cada especialidad como guía. Por otra parte, Chiavenato (2007) muestra que existen diferentes motivaciones entre las personas, como el valor social y la capacidad de lograr objetivos, que cambian con el tiempo; sin embargo, el proceso que energiza el comportamiento es más o menos el mismo en todos. Si los factores motivadores son óptimos, aumentan la satisfacción; si son precarias, provocan insatisfacción. El mismo autor afirma que el reconocimiento humano es un elemento fundamental de la motivación y una de las más altas necesidades humanas es la necesidad de sentirse reconocido por la forma en que se percibe y el aprecio, esto incluye la autoestima, la confianza en uno mismo necesitan aprobación y reconocimiento social, estatus, autoridad, reputación y orgullo personal.

Para la hipótesis específica 3, se encontró que el grado de relación no tuvo una diferencia significativa entre el nivel de confianza y el logro pedagógico, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Santa Ana de la provincia de La Convención, región Cusco en el 2021, logrando el grado de afinidad, según el coeficiente de correlación de Spearman de un $Rho = 0,900$ la cual demuestra una relación positiva alta. El valor de significancia (bilateral) es 0,231 que es inferior a 0,5. Estos resultados guardan cierta semejanza con los estudios realizados por (Cenas *et al.*, 2021) quienes permiten comprobar una correlación directa ($r_s = .30$) y altamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión confianza del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente; asimismo, se identifica que los docentes consideran regulares niveles de confianza (42%). De igual forma, se aprecia correlación directa ($r_s = .26$) y altamente significativa ($p < 0.1$) entre la dimensión confianza del clima institucional con las dimensiones del desempeño docente; asimismo, se identifica que los docentes consideran regulares niveles de confianza (42%). De igual forma, se aprecia correlación directa ($r_s = .26$) y altamente significativa ($p < .01$) entre los aspectos de participación del ámbito institucional y los de las actividades pedagógicas; de igual forma, se ha determinado que los docentes consideran con qué frecuencia participan (49%). Frente a esto, se puede inferir que, los aspectos relacionados con la comunicación e interacción sincera, respetuosa, la capacidad de los docentes para coordinar y realizar un trabajo colaborativo, está directamente relacionados con la capacidad de resolución de problemas, resolución de dificultades, organización y participación de los docentes. Diversas actividades de aprendizaje con padres, profesores y alumnos. En este sentido, consideramos que la confianza es una firme

creencia o garantía de la veracidad, integridad o fiabilidad de otra persona.

Bris (1999), afirma que una mayor confianza permitirá a las personas compartir sus necesidades y sueños, aceptar nuevos cambios para lograr la mejora institucional y así incrementar su desempeño laboral.

Considerando este resultado podemos evidenciar que existe una coincidencia con Núñez (2006), quien realizó una encuesta con la conclusión de que tres áreas del comportamiento de sus trabajadores se basan en la confianza, que es un indicador que debe llamar la atención de los ejecutivos y clasificar y reunir a los trabajadores para hacer ajustes y planes para mejorar el entorno institucional. Del mismo modo, se espera que las instituciones educativas tomen decisiones de ajuste para mejorar la calidad de la educación.

En cuanto a la hipótesis específica final: La investigación actual muestra una correlación entre la participación y la eficacia docente, en las escuelas primarias del distrito de Santa Ana de la provincia La Convención, región Cusco 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo $Rho = 0.990$, indicando una relación altamente positiva. El valor de significación (bilateral) es 0,185, menos de 0,5. El mismo muestra una relación significativa entre las variables.

Todo lo contrario, se observa en la investigación realizada por Yucra (2017), los resultados indican que los docentes encontraron que existen buenas actividades pedagógicas con la participación de la dirección en la escuela provincia de Arequipa. La jornada escolar es plena, destacando la implicación activa del profesorado, con actitud crítica y colaboradora en la gestión escolar, y establecen relaciones respetuosas y corresponsables con las familias. Por su parte López (2017), en su investigación encontró que el cuerpo técnico considera un nivel importante de trabajo en equipo (7 % lo considera alto y muy alto), un alto grado de coordinación bastante efectivo (71% lo considera alto y muy alto). También es importante señalar que los docentes otorgan gran importancia a incentivar a los docentes a participar en las discusiones y decisiones entre docentes (71% alta y muy alta), evaluar el desempeño educativo y las tertulias (65% alta y muy alta) y la frecuencia de trabajo, encuentros entre profesores; también mostró una calificación significativamente positiva (62% alta y muy alta); Este es un ejemplo del trabajo que realizan a nivel docente para hacer bien su trabajo y enseñar bien, sin importar los obstáculos que puedan enfrentar en la organización escolar.



Maroto (2006), se refiere a la pedagogía eficaz señalando que “Es necesario estimular y fomentar el desarrollo del trabajo en equipo entre el profesorado y el equipo directivo del centro”. Se está convencido que la adición de voluntades incrementa de sobre manera los resultados positivos, ayuda a afrontar las contingencias y hace más amena la labor del docente. De igual forma, Milla (2008) en su estudio concluyó que existe una correlación moderadamente significativa entre el aspecto participativo del clima organizacional y el desempeño docente.

CONCLUSIONES

- Primera:** Existe una relación significativa entre el ambiente institucional y el desempeño pedagógico en las escuelas primarias del condado de Santa Ana, 2021. El coeficiente de correlación de Spearman fijó $Rho = 0.860$, lo que indica una relación buena sistema positivo. El valor de significancia (bilateral) es 0,249, menos de 0,5. Indica una relación significativa.
- Segunda:** Existe una relación significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas primarias del distrito de Santa Ana de la provincia de La Convención, 2021. El coeficiente de correlación de Spearman muestra un $Rho = 0,680$ la cual demuestra una relación positiva moderada. El valor de significancia (bilateral) es 0,367 que es inferior a 0,5. Observando una relación significativa.
- Tercera:** Existe una relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño pedagógico, en las instituciones educativas de nivel básico del municipio de Santa Ana, en el año 2021. El coeficiente de correlación establecido $Rho = 0.630$, muestra una relación positiva moderada. El valor de significancia (bilateral) es 0,400 que es inferior a 0,5. Existe una relación significativa entre la dimensión y la variable de investigación.
- Cuarta:** Existe una relación significativa entre el nivel de confiabilidad y efectividad instructiva, en las escuelas primarias del distrito Santa Ana, en el año 2021. El coeficiente de correlación de Spearman fijó $Rho = 0,900$ la cual demuestra una relación positiva excelente. El valor de significancia (bilateral) es 0,231 que es inferior a 0,5. Esto muestra una relación significativa entre la dimensión y la variable de investigación.
- Quinta:** Existe una relación significativa entre el nivel de participación y el desempeño pedagógico, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, en el año 2021. Se obtuvo el coeficiente de correlación $Rho = 0,990$, demostrando esa gran relación. El valor de significación (bilateral) es 0,185, menos de 0,5. Esto también muestra una relación significativa entre la dimensión participación y la variable investigación sobre los resultados de las actividades pedagógicas.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Estimados directores de instituciones de educación primaria del del distrito de Santa Ana, brinden escenarios propicios para establecer un ambiente de trabajo armónico y adecuado, así como condiciones adecuadas y óptimas para que los docentes puedan desarrollar efectivamente su labor educativa.
- Segunda:** A los directores y maestros de escuelas primarias del distrito de Santa Ana, para establecer canales de comunicación efectivos y óptimos, ya que esto facilita la coordinación y fluidez en las relaciones humanas. Aumentar la productividad y la eficiencia en el trabajo y crear un ambiente de trabajo agradable, evitando conflictos y malentendidos.
- Tercera:** Para los administradores y docentes, motivar, incentivar y premiar las acciones excepcionales que realizan los docentes, administrativos y estudiantes, porque la motivación es lo que nos permite formar hábitos, probar cosas nuevas, sostener el esfuerzo en una tarea que consideramos gratificante o productiva, e incluso necesario para satisfacer ciertas necesidades básicas.
- Cuarta:** Para directores y maestros, asigne y delegue tareas a los miembros de la organización para generar un nivel de confianza en ellos. La confianza es un elemento clave en todos los aspectos de nuestra vida, pues requerimos confianza en todas las actividades en las que nos involucramos, La confianza es una seguridad o esperanza firme certeza que alguien tiene sobre sí mismo o sobre otras personas o circunstancias. Es la base de todas las relaciones humanas.
- Quinta:** Para los docentes que laboran en la jurisdicción del distrito de Santa Ana, planificar actividades que despierten el interés y la participación de los directivos, administradores, docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades aladas para que fortalezcan sus habilidades y competencias de participación educativa activa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación Creando Futuro*. (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá, Madrid, España.
- Ahumada, L. (2005). La confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. *academia*, 5(13), 1-20.
- Ahumada, L., Yáñez, R. y Cova, F. (2006). Confianza y desconfianza: dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. *Redalyc.org*, 5(1), 9-20.
- Ajello, A. (2003). La motivación para aprender. *Manual de la psicología de la educación*, 43(12), 251-271.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Ander, E. (2015). *Aprende a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (1997). *Manual de Psicología educacional*. Santiago de Chile, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Arnaiz, P. (2012). Escuelas eficaces e inclusivas: Cómo favorecer su desarrollo. *Educatio Siglo XXI*, 30(1), 25-44.
- Barrientos, M. (15 de Agosto de 2018). La participación Algunas precisiones conceptuales. *Algunas precisiones conceptuales*, 1-5.
- Bisquerra, R. (2000). *¿Qué es la educación emocional? Temática de la escuela española I*. Barelona, España: Praxis.
- Borzellino, V., Mirabal, A. & Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium ISSN*, 18(34), 5-20.
- Bravo, M., Salvo, S. & Mieres, M. (2016). El Clima social esolar en el logro de aprendizajes y el desarrollo integral, ¿Cómo afecta a la salud mental de los niños y niñas? *Salud pública de México*, 58(34), 597-599.

- Bravo, R. & Manuel, J. (2013). Clima escolar y tipología docente: la violencia escolar en las prácticas educativas. *Cuadernos de investigación educativa*, 4(19), 87-104.
- Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. (Tesis de maestría). Universidad de Alcalá, Madrid, España.
- Cahuapaza, J. (2020). *Clima insitucional y desempeño docente en insituciones educativas de la asociación adventista de Puno 2020*. (Tesis de maestría). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú. Obtenido de <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Casassus, J., Froemel, J. & Palafox, J. (1998). *Primer estudio internacional comparativo sobre lenguaje matemático y factores asociados en tercero y cuarto grado*. Santiago, Chile: Llece.
- Castro, W. (2012). *Percepción del clima escolar en estudiantes del cuarto al sexto grado de primaria de una insitución educativa del Callao*. (Tesis pregrado). Universidades san Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Cenas, F., Blaz, F. & Castro, M. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 - 2020. *Polo del conocimiento*, 6(5), 964-979.
- Chiang, V. S. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoría*, 16(2), 61-76.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de empresas y de Recursos Humanos*. Lima: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (octava ed.). (N. S.A., Ed.) Bogota, Brasil.
- Cooley, M., Quille, J., Griffin, R., Stuar, E., Bradshaw, C. & Furr, D. (2011). Efectos de la exposición de los adolescentes a la violencia en la comunidad: Proyecto MORE. *Psychosocial*, 20(2), 131-148.
- Couch, L. & Jones, W. (1997). Measuring leveis of trust. *Jouernal of research in personality*, 31(2), 319-336.



- Diener, E. E. (1985). The satisfaction With life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. Obtenido de <https://doi.org/10.1207/S15327752JPA490113>
- Dueñas, R. & Bobadilla. (2014). Nivel de asociación entre clima insitucional y desempeño docente en los centros técnico productivos de la provincia de Melgar Ayaviri- Perú 2013. *Comunicación*, 5(1), 39-49. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867005>
- Elmys, H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista educacion*, 42(2), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Estévez, E., Martínez, B., Moreno, D. & Musitu, G. (2006). Relaciones familiares, rechazo entre iaguales y violencia escolar. *Cultura y educación*, 18(3), 335-344. Obtenido de <https://doi.org/10.1174/113564006779173046>
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020). Habilidades sociales y clima social escolar en estudiantes de educación básica. *Revista pedagógica de la univesidad de Cien Fuegos*, 16(746), 135-141.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 2(2), 43-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Frisancho, S. (2016). *¿Cómo entender el clima y la convivencia escolar?* Lima, Perú: Minedu.
- Gallego, G. & Anton H. (2007). *¿Aulas Conflictivas? La opinión del profesorado*. Madrid, España: Dykinson. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/41325982>
- García, J. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente en estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villareal*. (Tesis de maestría). Universidad nacional mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184005/html/>
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS para windows step by step: una guía y referencia actualización 11.0*. Boston, EE.UU. Allyn & Bacon.

- Gil, C., Martín, M. & rodriguez, M. (2018). Propuesta de actuación para la detección y la atención de víctimas de violencia de odio para profesionales de la salud. *Medicina clínica*, 150(4), 155-159. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.medcle.2017.12.015>
- Gill, H. K. (2005). antecedentes de la confianza : establecimiento de una condición límite para la relación entre la propensión a confiar y la intención de confiar. *Revista de negocios y psicología*, 19(5), 287-302.
- González, R. A. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 13(1), 41-49.
- Hernández, A. R. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 4(11), 113-129. Obtenido de <chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeojfohoefgiehjai/index.html>
- Hernández, R. (2018). Rol del psicólogo como agente primario en la violencia escolar. *Educación médica*, 19(3), 383.
- Herrero J. & Garcí, E. (2007). Measuring perceived community support: factorial structure, longitudinal invariance, and predictive validity of the PCSQ. *Journal of community psychology*, 35(2), 197-217. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/JCOP.20143>
- Huertas, A., Ardura, A. & Nieto, C. (2008). Cómo estudiar el papel del desempeño docente y las formas de comunicación juegan en el clima motivacional del aula. Sugereñas para un trabajo empírico. *Educacao*, 31(1), 9-16. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84806402%0A>
- Klingner, E. y Nalbaldian, J. (2002). *Administración del personal en el sector Público*. México, México: Eliac.
- Kramer, R. (1999). Trust and distrust: Emerging questions, enduring questions. *Annual Review of psychology*, 50(1), 569-598.
- Kurt, L. (1939). *El comportamiento individual en las organizaciones*. Madrid, España: Madrid España. Obtenido de <https://1library.co/article/modelo-desarrollado-por-kurt-lewin.zkww474p>

- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- MaGregor, D. (5 de noviembre de 2019). *Teoría X Y teoría y de los recursos humanos: principales características*. Obtenido de <https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/>
- Maroto, F. (2006). La coordinación docente, condiciones organizativas y compromiso profesional. *Fundación Dialnet*, 3(1), 6-11.
- Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 2(27), 103-117.
- Martínez, I., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 2(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de santos.
- McGregor. (2007). *El lado humano de las empresas: Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo*. México, México: McGraww-Hill Interamericana.
- Medina, I. (2017). *El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera licenciatura en educación pedagógicas - psicología de la Universidad de Matanzas*. (Tesis de maestría). Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Matanzas, Cuba.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima insitucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 – Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Callao, Perú.
- Milla, I. (2008). *El clima organizacional y su relacion con el rendimiento academicode los alumnos del 4° grado de educacion secundaria de la I.E. N° 7096 Principe de Asturias*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de educación Enrique Guzman y Valle, Lima, Perú.

- Miller J., Kuykendall, J. & Shaun, T. (2013). An Analysis of the Impact of Individual and Institutional Characteristics on Teachers Perceptions. *School Community Journal*, 137-160.
- Miller, A. & Mitamura, T. (2003). ¿Son fiables las encuestas sobre confianza?
- Minedu. (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MED. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marcobuen_desempenodocente.pdf
- Minedu. (2016). *Propuesta de lineamientos para la gestión de la convivencia escolar*. Lima, Perú: MED. Obtenido de <http://www.siseve.pe/Web/file/materiales/Lineamientos.pdf>
- Minedu. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Lima, Perú: MED.
- Nieves, F. (1997). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua. *Paradigma*, 18(2), 85-122.
- Nucci, L. (2015). Facilitando el desarrollo moral a través del clima escolar y la disciplina constructivista. *Posconvencionales*, 9(2), 1-20.
- Núñez, R. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco – 2006*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Oliveros, D. & Cova, M. (2010). Desarrollo de grupos y equipos de alto desempeño. *Academia*, 1(1), 1-19. Obtenido de [http://www.grupokaizen.com/mck/Equipos de alto desempeño.pdf](http://www.grupokaizen.com/mck/Equipos_de_alto_desempeno.pdf)
- ONU. (2008). *Los aprendizajes de los estudiantes de America Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Llece. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000190297>
- Paladines, T. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegio de Quito*. Universidad de las Américas, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/8148>
- Pavlov, I. (1927). *Reflejos condicionados: una investigación de la actividad fisiológica de la corteza cerebral*. Oxford, EE.UU.: Press.

- Pedró, F. (2010). Incentivos salariales y resultados escolares. *Cuadernos de pedagogía*, 399, 14-15.
- Pérez, F. (2003). Pobreza y exclusión: Principales actores de la problemática educativa. *Cuadernos de nuestra América*, 16(31), 95-125.
- Pérez, F. (2009). *Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario*. La Habana, Cuba: ICCP.
- Pérez, L. &. (2012). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, dentro del contexto de acompañamiento integral, en la institución educativa fé y alegría N° 36 - La Esperanza, 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Piero, J. (2004). *Cultura y cambio organizacional*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Robirosa, M. C. (1990). *Turbulencia y planificación social. Lineamiento metodológicos de gestión de proyectos sociales desde el Estado*. Buenos Aires, Argentina: UNICEF.
- Rodriguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, E. & Zarco, V. (2004). *La Psicología en el estudio de las organizaciones y de la conducta laboral*. España, España: UDC.
- Roman, M. &. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 1-6. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>.
- Román, M. (2008). *Investigación latinoamericana sobre la escuela eficaz. En eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Llece.

- Rotter, J. (1945). *Social Learning and Clinical Psychology*. Prentice-Hall. *Psychology y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/teoria-aprendizaje-social-rotter>
- Saéz, D. (2012). *Capacidades Pedagógicas*. Osorno, Chile.
- San Fabian Maroto, J. (. (2006). *La coordinación docente, condiciones organizativas y compromiso profesional*.
- Sanchez, C. (2008). *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima, Perú: Visión universitaria.
- Sánchez, C. (2008). *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: UNMSM.
- Sanchez, H. &. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4^a ed.). Lima, Perú: Visión universitaria.
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K.,. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Santos, L., Alvarado, A. & Mungaray, A. (15 de JUNIO de 2014). *La comunicación de la ciencia a través de artículos científicos*. Baja California, México: Lirio. Obtenido de SciELO: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612016000100011
- Santrock. (2002). *Psicología de la educación*. México, México: Mv Graw-Hill.
- Sepúlveda, A. O. (2014). Capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 13(25), 67-80. Obtenido de <chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeoj ofohoeufigehjai/index.html>
- Tagiuri, R. & Litwin, G. (1968). *Organizational climate: explorations of a concept*. Boston, EE.UU.: School.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación*. México, México: Limusa.
- Thordike, E. (2013). *Animal intelligence: Experimental studies*. Seattle, EE.UU.: Isha Books.

- Trechera, J. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Obtenido de Psicología online: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Treviño, J., Valdés, H., Castro, M., Costilla, R. & Donoso, F. (2012). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Unesco.
- Valdés, C. (2005). <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>
- Valdés, H. (2004). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Cuba: Cubana Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2005). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Editions du minuit*, 1(1), 1-17.
- Valenzuela, J., Muñoz, C. & Montoya, A. (2018). Estrategias motivacionales efectivas en profesores en formación. *Educação e Pesquisa*, 44(1), 1-20. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201844179652>.
- Velasco, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en directores de instituciones educativas multigrado, Santa Ana, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Vroom, M. (1964). *Work and motivation*. New York, EE.UU.: Wiley.
- Yataco, M. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución educativa emblemática Santa Ana de Chíncha en el año 2021*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Yucra, F. (2017). *El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Zabalza. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea.



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario clima institucional

Estimado docente: Agradecemos por su aporte con la investigación de Título “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSITUIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO SANTA ANA, 2021”. Desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

Sexo: (F) (M)

Edad:

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

	ALTERNATIVAS	1	2	3	4
N°	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS				
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?				
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?				
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que rigen en la Institución educativa?				
5	¿Cómo cree usted que inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación				
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta la información?				
	MOTIVACIÓN				
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?				
8	¿Cómo calificarla el grado de reconocimiento de trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional y cómo cree que se valora?				
10	¿Cómo considera usted, el grado de autonomía profesional existente en la Institución Educativa?				
11	¿En qué grado le parece a usted que el profesorado se siente motivado con su labor en la Institución Educativa?				
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa?				

13	¿Cuál cree usted que es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?				
CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza con el que se desenvuelven los profesores en su Institución Educativa?				
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución Educativa?				
16	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?				
17	¿Qué grado de importancia le da el trato amical entre los compañeros de trabajo de su Institución Educativa?				
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución Educativa para continuar el trabajo consiguado?				
PARTICIPACIÓN					
19	¿Con qué grado de compromiso calificaría usted, la participación de los profesores en las actividades programadas por parte del director de la Institución Educativa?				
20	¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del consejo educativo institucional?				
21	¿Cómo percibe usted, la participación de los profesores en el consejo educativo institucional?				
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?				
23	¿Cómo propicia la participación del profesorado, en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				
24	¿Existe la predisposición del profesorado para conformar las comisiones de trabajo, en la Institución Educativa?				
25	¿Cuál es el grado de participación de las comisiones de trabajo, en las actividades planificadas en la Institución Educativa?				
26	¿Cómo calificaría el nivel trabajo en equipo es su Institución Educativa?				
27	¿Cómo valora el desarrolla de las reuniones en la institución educativa?				
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?				
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa?				
30	¿En su institución educativa, considera usted que, existe una buena coordinación entre todos los docentes?				

Anexo 2. Cuestionario: desempeño docente

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE QUILLABAMBA, 2021”.

Desarrollando el cuestionario de desempeño docente.

SEXO: (F) (M) EDAD.... Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
 2. No deje preguntas sin contestar
 3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
1. Mala 2. Regular 3. Buena 4. Muy buena

	ALTERNATIVAS	1	2	3	4
N°	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS				
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso				
2	Usted trata que sus clases sean interesantes				
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones				
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje				
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.				
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención				
	EMOCIONALIDAD				
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos				
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional				
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración				
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase				
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente				
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				
13	Realiza proyectos de investigación				
14	Cumple con el horario de clase establecido.				
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				



16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.				
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.				
	RELACIONES INTERPERSONALES				
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos				
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés				
21	Propicia un ambiente adecuado				
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes				
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo				
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad				

Anexo 3. Ficha técnica del cuestionario para evaluar la variable, clima institucional

FICHA TÉCNICA: Cuestionario para evaluar el clima institucional

Nombre:	Cuestionario para evaluar el Aprendizaje por descubrimiento
Objetivo	Determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente.
Autor:	Juan José Acuña Gutiérrez.
Adaptación:	Adaptado de Pérez (2012) - USIL
Administración:	Virtual, presencial y llamada telefónica
Duración:	Aproximadamente 30 minutos
Unidad de análisis:	Docentes de las I.E. de primaria del distrito de Santa Ana
Ámbito de aplicación:	Distrito de Santa Ana
Técnica	Encuesta
Significación:	Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana.

Anexo 4. Ficha técnica del cuestionario para evaluar la variable, desempeño docente

FICHA TÉCNICA: Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Nombre:	Cuestionario para evaluar el desempeño docente
Objetivo	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docentes.
Autor:	Juan José Acuña Gutiérrez
Adaptación:	Adaptado de Pérez (2012) - USIL
Administración:	Virtual, presencial y llamada telefónica
Duración:	Aproximadamente 30 minutos
Unidad de análisis:	Docentes de las I.E de primaria del distrito de Santa Ana
Ámbito de aplicación:	Una Universidad Pública de Quillabamba
Técnica	Encuesta
Significación:	Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Santa Ana...

Anexo 5. Matriz de consistencia

Título: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana de la provincia de La Convención de la región de Cusco en el 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021?</p>	<p>General</p> <p>Determinar el grado de relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021</p>	<p>General</p> <p>El grado de relación entre el Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021, es positivo y significativo</p>	<p>V1:</p> <p>Clima Institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Motivación. • Confianza • Participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Básica • Nivel de investigación: Correlacional • Diseño de investigación: No experimental, de alcance correlacional, cuyo esquema: <div style="text-align: center;">  </div>
<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el nivel de comunicación y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021? • ¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021? • ¿Cuál es la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021? 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre el nivel de comunicación y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021. • Describir la relación entre el nivel de motivación y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021. • Determinar la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021. 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021. • El nivel de motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021. • El nivel de confianza se relaciona significativamente con el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021. 	<p>V2:</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas • Emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones • Relaciones interpersonales 	<p>Donde:</p> <p>M: Muestra, docentes Ox: Variable, clima institucional Oy: Variable, desempeño docente r: Relación de variables</p> <p>Población: 180 docentes de las instituciones educativas de Santa Ana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas e instrumentos

instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021?	instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.	las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.	Técnica: Encuesta, Instrumento: Cuestionario
• ¿Cuál es la relación entre el nivel de participación y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021?	• Establecer la relación entre el nivel de participación y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.	• El nivel de participación se relaciona significativamente con el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Ana, 2021.	• Técnicas de análisis de datos Análisis descriptivo Análisis comparativo Análisis correlacional

Anexo 6. Matriz para la validez de contenido de la variable clima institucional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?							
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?							
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?							
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que rigen en la Institución educativa?							
5	¿Cómo considera los espacios y horarios de la institución educativa?							
6	¿Cómo calificaría al acto de ocultar información en la institución educativa?							
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?							
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento de trabajo que se realiza en la Institución Educativa?							
9	¿Cómo se percibe profesionalmente?							
10	¿Cómo considera usted, el grado de autonomía profesional existente en la Institución							

21	¿Cómo percibe usted, la participación de los profesores en el consejo educativo institucional?									
22	¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre los docentes?									
23	¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?									
24	¿Cómo considera la predisposición del profesorado para conformar las comisiones de trabajo, en la Institución Educativa?									
25	¿Cuál es el grado de participación de las comisiones de trabajo, en las actividades planificadas en la Institución Educativa?									
26	¿Cómo calificaría el nivel trabajo en equipo es su Institución Educativa?									
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?									
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?									
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa?									
30	¿En su institución educativa, considera usted que, existe una buena coordinación entre todos los docentes?									

Anexo 7. Matriz para la validez de contenido de la variable desempeño docente

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas							
1	Muestra dominio en los temas de su curso							
2	Desarrolla sus clases de manera interesante							
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones							
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje							
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.							
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención							
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad							
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos							
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje							
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional							
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración							
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase							

Anexo 8 Validación del cuestionario de investigación para medir el clima institucional.

J.E. N° 01

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL
CLIMA INSTITUCIONAL
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Yo, Frida CHACÓN RICALDE, identificado con DNI N°41496592 con Grado Académico de Magíster en Administración y Gestión Educativa Universidad César Vallejo de Trujillo.

Hago constar que he leído y revisado los 30 ítems del cuestionario, para identificar el clima institucional de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

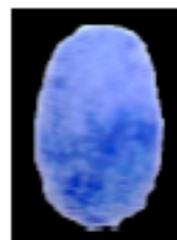
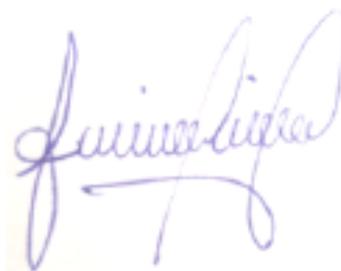
Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
30	30	100%

Lugar y Fecha: Quillabamba, 21 de diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del evaluador: CHACÓN RICALDE, Frida



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 9. Validación del cuestionario de investigación para medir el desempeño docente. J.E. N° 01

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL
DESEMPEÑO DOCENTE
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Yo, Frida CHACÓN RICALDE, identificado con DNI N° 41496592, con Grado Académico de Magister en Administración y Gestión Educativa de la, Universidad César Vallejo de Trujillo.

Hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del cuestionario, para medir el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

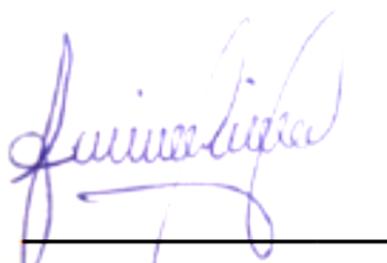
Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

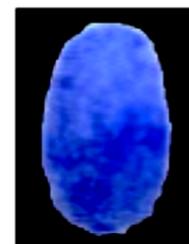
CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
24	24	100%

Lugar y Fecha: Quillabamba, 21 de diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del evaluador: CHACÓN RICALDE, Frida



FIRMA DEL EVALUADOR



Anexo 10. Validación del cuestionario de investigación para medir el clima institucional. J.E. N° 02

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo... Norma Martha Papa Delgado....., identificado con DNI N°... 25009081..... con Grado Académico de... Maestro en Educación..... Univer- sidad... César Vallejo.....

Hago constar que he leído y revisado los 30 ítems del cuestionario, para identificar el **clima institucional** de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
30	30	100%

Lugar y Fecha: ... Quillabamba, 21 de diciembre 2020

Apellidos y Nombres del evaluador: ... Papa Delgado, Norma Martha


FIRMA DEL EVALUADOR 

Anexo 11. Validación del cuestionario de investigación para medir el desempeño docente J.E. N° 02

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo... Norma Martha Papa Delgado
identificado con DNI N°... 25009081 con Grado Académico
de... Maestro en Educación
Universidad... Cesar Vallejo

Hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del cuestionario, para medir el **desempeño docente** de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
24	24	100%

Lugar y Fecha: ... Quillabamba, 21 de diciembre de 2020

Apellidos y Nombres del evaluador: ... Papa Delgado, Norma Martha


FIRMA DEL EVALUADOR 

Anexo 12. Validación del cuestionario de investigación para medir el clima institucional. J.E. N° 03

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL
CLIMA INSTITUCIONAL
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Yo... Jakeline Mora Teves.....
identificado con DNI N°... 24002118..... con Grado Académico
de... Maestro..... Univer
sidad... Universidad San Antonio Abad del Cusco.....

Hago constar que he leído y revisado los 30 ítems del cuestionario, para identificar el **clima institucional** de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
30	30	100%

Lugar y Fecha: Quillabamba 21 de diciembre 2020.....
Apellidos y Nombres del evaluador: Jakeline Mora Teves.....


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 13. Validación del cuestionario de investigación para medir el desempeño docente. J.E. N° 03

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL
DESEMPEÑO DOCENTE
(JUICIO DE EXPERTOS)**

Yo... Jakeline Mora Teves.....
identificado con DNI N° 24002118..... con Grado Académico
de... Maestro.....
Universidad... UNSAAC.....

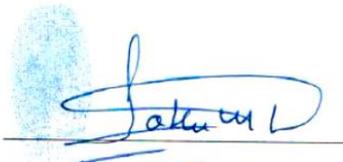
Hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del cuestionario, para medir el **desempeño docente** de las instituciones educativas del distrito de Santa Ana, con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Título de la Tesis: Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana, 2021

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
24	24	100%

Lugar y Fecha: ... Quillabamba, 21 de diciembre del 2020.....
Apellidos y Nombres del evaluador: ... Jakeline Mora Teves.....


FIRMA DEL EVALUADOR